

**CONVENTION COLLECTIVE
DES PROFESSEURS**

2023-2028

CONVENUE ENTRE

**GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
DIRECTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES
ET DE LA NÉGOCIATION
CONSEIL DU TRÉSOR**

ET

**SYNDICAT DES PROFESSEURS
DE L'ÉTAT DU QUÉBEC**

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	Objet et définitions des termes..... 1
Article 2	Reconnaissance et juridiction 5
Article 3	Droits et responsabilités de l'employeur..... 6
Article 4	Pratiques interdites, langue de travail, accès à l'égalité en emploi et programme d'aide aux employés 8
Article 5	Grève et lock-out 12
Article 6	Développement du personnel enseignant..... 13
Article 7	Liberté d'action professionnelle..... 15
Article 8	Congés sans traitement..... 16
Article 9	Comité mixte de relations professionnelles et comité mixte ministériel de relations professionnelles 25
Article 10	Régime syndical 27
Article 11	Réunions syndicales 29
Article 12	Droit d'affichage..... 30
Article 13	Transmission de documents..... 31
Article 14	Liberté d'action syndicale..... 32
Article 15	Procédure de règlement des griefs 36
Article 16	Arbitrage 41
Article 17	Mesures disciplinaires et administratives 44
Article 18	Statut de permanent 46
Article 19	Modalités d'affectation..... 47
Article 20	Démission, rétrogradation, congédiement pour insuffisance professionnelle et réorientation professionnelle..... 48
Article 21	Régime de sécurité d'emploi 51

Article 22	Charge de travail – Tâche d’enseignement et charge professionnelle	58
Article 23	Commission pédagogique.....	62
Article 24	Abrogé.....	64
Article 25	Classification et classement	65
Article 26	Évaluation et avancement d’échelon.....	67
Article 27	Rémunération, heures supplémentaires et taux du supplément de traitement.....	70
Article 28	Versement des gains	74
Article 29	Jours fériés et chômés	77
Article 30	Congés pour événements familiaux.....	80
Article 31	Désignation d’un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d’un professeur à un emploi de direction	84
Article 32	Charges publiques	85
Article 33	Congés pour affaires judiciaires.....	86
Article 34	Régime d’assurance vie, maladie et traitement	87
Article 35	Droits parentaux.....	102
Article 36	Frais remboursables lors d’un déplacement et autres frais inhérents.....	119
Article 37	Frais à l’occasion d’un déménagement	120
Article 38	Ancienneté.....	126
Article 39	Santé et sécurité.....	128
Article 40	Abrogé	129
Article 41	Professeur en prêt de service.....	130
Article 42	Vacances	131
Article 43	Professeur en détachement.....	133

IV

Article 44	Accidents du travail et maladies professionnelles	134
Article 45	Durée de la convention	139

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1	Concernant les droits parentaux	141
Numéro 2	Concernant la classification et le classement	142
Numéro 3	Concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance	143
Numéro 4	Heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Québec.....	145
Numéro 5	Concernant la mise en œuvre d'un processus particulier d'affectation de professeurs réguliers à temps partiel à un emploi de professeur régulier à temps plein.....	146
Numéro 6	Concernant la mise en place d'un projet pilote visant l'utilisation temporaire des professeurs invalides.....	148
Numéro 7	Concernant la mise en place de projets pilotes pour les cours multiniveaux.....	153
Numéro 8	Concernant le développement des compétences.....	154

ANNEXES

Annexe I	Échelle de traitement.....	155
Annexe IA	Taux du supplément de traitement.....	156
Annexe II	Durée de la période des entrées différées.....	157
Annexe III	Modalités d'application de l'expression « au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein »	158
Annexe IV	Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi des professeurs occasionnels	160

DOCUMENT D'INFORMATION

Arrêté en conseil numéro 1735 du 8 septembre 1965	162
---	-----

ARTICLE 1 OBJET ET DÉFINITION DES TERMES

Objet de la convention

La convention a pour but d'établir les droits et les obligations réciproques des parties et de favoriser des relations de travail harmonieuses.

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.

Définition des termes

1.01 Dans la présente convention et sauf contexte contraire, on entend par :

- a) **année d'enseignement** : à l'intérieur d'une année scolaire, une période de dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention;
- b) **année scolaire** : une période de douze (12) mois comportant une ou plusieurs sessions définies au sous-paragraphe *u)* du présent paragraphe, consécutives ou non;
- 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;
- d) **conjoint** :
 - 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;

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.

- 2) Malgré l'alinéa 1) du présent sous-paragraphe, aux fins des articles 30, 34 et 35, on entend par conjoint, les personnes :
 - a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

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.

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 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.

- e) **convention** : la présente convention collective intervenue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des professeurs de l'État du Québec;
- f) **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;
- g) **employeur** : le gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;
- h) **enfant à charge** : un enfant du professeur, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professeur pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - 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.
- i) **funérailles** : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- j) **institution** : la direction générale des services de francisation du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration;
- k) **ministère** : le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI);
- l) **parties** : le syndicat et l'employeur;
- m) **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* 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 la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez un professeur qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;

n) professeur :

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 c) du présent paragraphe;
2. un professeur qui, à la demande du sous-ministre ou avec l'autorisation de ce dernier, exerce une occupation provisoire dans son institution, autre que l'enseignement et sa charge de travail;
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.

o) professeur à temps partiel : un professeur ayant une charge de travail inférieure à celle du professeur à temps plein ou,

- 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;
- un professeur à temps plein 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 III;

p) professeur à temps plein : un professeur ayant une pleine charge de travail;

q) professeur occasionnel : un employé occasionnel défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*;

r) professeur permanent : un professeur qui a réussi son stage probatoire, qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite 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;

s) professeur régulier : un professeur permanent ou temporaire;

t) 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*;

u) session : une subdivision de l'année scolaire;

v) sous-ministre : le sous-ministre du MIFI ou son représentant désigné;

w) syndicat : le Syndicat des professeurs de l'État du Québec;

- x) **tâche d'enseignement** : nombre de périodes d'enseignement attribuées au professeur;
- y) **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 *Loi sur la fonction publique* et de la *Loi sur l'administration publique*.

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.

2.02 Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas :

- a) aux administrateurs d'État et au personnel d'encadrement;
- 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.

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.

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.

L'employeur accepte en outre d'inviter le syndicat à lui suggérer des noms de professeurs pour tout comité ou organisme gouvernemental consultatif au sein duquel il veut que les professeurs aient des représentants.

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.

ARTICLE 3

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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.

Responsabilités de l'employeur

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.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lorsque le professeur est poursuivi en justice par un fonctionnaire et que, à la suite d'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.

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.

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.

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.

Aux fins du premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe, un fonctionnaire qui poursuit un professeur dans le contexte de sa relation avec l'État comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

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.

Le professeur ne peut se prévaloir de l'alinéa précédent lorsque le sous-ministre est à l'origine de la poursuite.

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.

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 les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement*.

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.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le professeur comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

Modifications aux conditions de travail

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 règlement des griefs. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

ARTICLE 4

PRATIQUES INTERDITES, LANGUE DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Pratiques interdites

4.01 Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un fonctionnaire 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 utilise un moyen pour pallier à un handicap, ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence fondée sur les éléments ci-haut mentionnés a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Harcèlement psychologique

4.02 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

4.03 L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence. 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 besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Harcèlement sexuel

4.04 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 sexuel.

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.

Toutefois, lorsque la personne mise en cause est également un professeur, les parties forment, lorsque la personne plaignante en fait la demande, 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.

Par la suite, le sous-ministre prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.

Le professeur reçoit une réponse du sous-ministre dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

Les plaintes soumises en vertu du présent paragraphe sont traitées le plus confidentiellement possible.

Dans le cas où l'une des parties, dans le cadre de l'arbitrage d'un grief, entend déposer devant l'arbitre un rapport d'enquête qui a été produit aux fins de statuer sur le bien-fondé d'une plainte déposée en matière de harcèlement sexuel, plainte pour laquelle le plaignant et la personne mise en cause sont des professeurs, ce rapport doit être remis à l'autre partie lors de la rencontre d'échange d'informations et de documents prévue au sous-paragraphe *e)* du paragraphe 15.02. À défaut de pouvoir remettre le rapport d'enquête lors de cette rencontre, le rapport doit être transmis dans les plus brefs délais, mais dans tous les cas au plus tard soixante (60) jours avant la date prévue d'audience.

Afin d'assurer la confidentialité des renseignements personnels, si le rapport contient des renseignements personnels protégés en vertu d'une loi, la partie qui entend déposer le rapport doit s'assurer au préalable d'en caviarder les extraits avant de le transmettre à l'autre partie. Cet alinéa ne peut être interprété comme limitant les pouvoirs de l'arbitre de grief d'ordonner le dépôt de la version non caviardée du rapport d'enquête s'il le juge nécessaire au moment de procéder à l'instruction du grief.

4.05 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, le professeur peut soumettre un grief conformément au sous-paragraphe *a)* du paragraphe 15.02.

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.

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.

Dès que le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier du professeur plaignant les documents ayant trait au grief.

Langue de travail

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.

Accès à l'égalité en emploi

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 ministériel de relations professionnelles prévu au paragraphe 9.04.

4.08 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants :

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction;
- un échéancier de réalisation;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

4.09 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 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.

4.10 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.

4.11 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.

Programme d'aide aux employés

4.12 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.

Annuellement, il fournit aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide aux employés du ministère.

4.13 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté des professeurs d'utiliser ou non les différents services offerts;
- 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;
- 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.

4.14 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.

4.15 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.

4.16 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.

ARTICLE 5

GRÈVE ET LOCK-OUT

5.01 Sous réserve des articles du Code du travail et de la *Loi sur la fonction publique* qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :

- 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 *b)* ci-dessus.

ARTICLE 6 DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

6.01 Le perfectionnement est régi par la *Politique cadre de gestion des ressources humaines*. La responsabilité d'établir et de mettre en application cette politique appartient à l'employeur.

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.

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.

6.03 Aux fins de l'application des dispositions des paragraphes 6.01 et 6.02, le sous-ministre convoque les représentants du syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles dans le but de :

- a) discuter de l'application des politiques concernant le développement des ressources;
- b) discuter des besoins de développement et de formation.

À la fin du mois de janvier 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 sur les lieux d'enseignement ou sur une plateforme électronique commune.

De plus, le sous-ministre informe le comité mixte ministériel de relations professionnelles du bilan de réalisation des programmes de développement des ressources humaines pour l'année précédente.

6.04 Les professeurs intéressés au perfectionnement dans les disciplines jugées prioritaires par la direction doivent faire parvenir leur demande au sous-ministre avant la date établie par celui-ci.

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.

À la réception des demandes, le sous-ministre transmet ces dernières au comité mixte ministériel de relations professionnelles en y annexant ses commentaires.

6.05 Le comité mixte ministériel de relations professionnelles 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 suivant la réception des recommandations du comité.

6.06 Le procédé défini aux paragraphes 6.03 à 6.05 s'applique pour le perfectionnement à temps complet.

Malgré les paragraphes 6.04 et 6.05, le comité mixte ministériel de relations professionnelles peut recommander au sous-ministre un échéancier différent.

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 sous-ministre doit, en référence aux recommandations du comité, fournir sa réponse dans un délai maximum de deux (2) mois après la réception de la demande du professeur.

6.07 Le professeur en congé de perfectionnement avec traitement conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait d'une année d'enseignement.

6.08 Le professeur qui réintègre sa fonction à la suite d'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 son institution sous réserve des dispositions prévues à l'article 21.

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'ACTION PROFESSIONNELLE

7.01 Sous réserve des normes d'éthique et de discipline prévues à la *Loi sur la fonction publique* et dans le règlement adopté conformément à cette loi, les parties reconnaissent que le professeur a le droit d'exprimer librement ses opinions 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.

7.02 Lorsque le professeur est invité :

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique ou d'un ordre professionnel;
- b) à donner 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 ou de toute autre commission du même ordre.

Il doit, avant d'accepter une telle invitation, demander par écrit au sous-ministre 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.

Lorsque autorisé, le professeur voit son traitement maintenu et il bénéficie des droits et avantages prévus à la convention.

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 ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans son institution sous réserve de l'article 21 de la convention.

ARTICLE 8

CONGÉS SANS TRAITEMENT

Dispositions générales

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.

8.03 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.

8.05 Le professeur qui réintègre sa fonction à la suite d'un congé accordé en vertu 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.

8.06 Sauf pour les congés prévus aux paragraphes 8.09 et 8.13, le professeur doit communiquer avec le sous-ministre afin de l'assurer de son retour à la date prévue au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour.

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.

Le professeur peut mettre fin à son congé après avoir avisé le sous-ministre, au moins trente (30) jours avant le début de la session.

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.

Congé pour un motif jugé valable

8.08 Le professeur qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, de l'article 30 ou de l'article 35 peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, compte tenu 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.

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.

Congé périodique

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 sous-ministre 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.

Congé pour études

8.10 Le professeur a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois et peut être renouvelé une seule fois, pour le congé à temps complet. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur, comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Le professeur doit, pour débiter ou terminer son congé en cours de session, démontrer que celui-ci n'affecte pas l'enseignement.

Congé après sept (7) ans

8.11 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une fois par période d'au moins sept (7) ans, le professeur permanent a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut pas excéder douze (12) mois.

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. Le professeur doit, pour débiter ou terminer son congé en cours de session, démontrer que celui-ci n'affecte pas l'enseignement. 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.

Congé à la suite d'une absence pour invalidité

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.

Congé pour fonder une entreprise

8.13 Sous réserve du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, 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.

Le professeur doit informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

Congé sans traitement à traitement différé

8.14 Le congé sans traitement à traitement différé permet au professeur permanent à temps plein 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.

8.15 Le professeur peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé. Cependant, le professeur absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour effectif au travail.

En se référant aux options apparaissant au paragraphe 8.40, 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.

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.

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.

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.

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 moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois; les paragraphes du présent article doivent être adaptés notamment au niveau des quantas en proportion de l'option retenue. Le congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs et ce, sans exception.

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.

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 8.40, 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.

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.

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, il peut demander le report des vacances acquises à la date du début du congé sans traitement, afin de pouvoir les utiliser lors de la période de vacances suivante.

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.

8.23 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de l'article 35 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, le professeur peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, il reçoit le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail du professeur pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 35.

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.

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.

8.24 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, maladie et traitement, le traitement assurable du professeur est celui défini à l'article 27. Le professeur doit payer sa prime.

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.

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-paragraphe *a)*, *b)* et *c)* du paragraphe 34.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes *a)*, *b)* et *c)* du paragraphe 34.16 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8.26 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement a été pris et le professeur bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes *a)*, *b)* et *c)* du paragraphe 34.16 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 34.16.

8.27 Aux fins de l'assurance traitement, le professeur visé peut se prévaloir de l'un 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 :

- 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 34.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

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 34.16 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité.

- 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 34.16.

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 :

- a)* à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi du professeur. Selon le cas :
 - 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 participation à l'option;
 - 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; ou
- 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.

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 prévues aux sous-paragraphes *b)* et *c)* du paragraphe 34.16, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations d'assurance traitement au cours de l'option.

8.30 Le professeur n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours du congé sans traitement.

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 a 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.

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 :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où cessera l'incapacité.

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 débiter le jour où cesse l'incapacité;

- 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.

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 :

- 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); ou
- 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.

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.

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.

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.

8.36 Aux fins d'application des articles 27 et 31, le professeur n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.

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.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, retraite ou congédiement :

- a) le professeur doit rembourser sans intérêt, conformément au paragraphe 8.39, 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;
- 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;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou par le professeur s'effectue, si le congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
 - 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;
- 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).

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.

8.37 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.

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 :

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues au paragraphe 8.39 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

- 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.

8.38 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.

8.39 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 a effectivement reçu.

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.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie du professeur.

En cas de démission, congédiement, retraite ou décès du professeur, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

8.40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un professeur selon la durée du congé et l'option choisie :

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 %

8.41 Les paragraphes 8.14 à 8.40 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

8.42 Le professeur peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Cette retraite est caractérisée par le fait que le professeur, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au professeur à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures. Toutefois,

la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du professeur devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit au professeur au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du professeur.

Le professeur peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

Professeur occasionnel

8.43 Les paragraphes 8.01 à 8.04, 8.06 et 8.08 s'appliquent au professeur occasionnel.

ARTICLE 9
COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COMITÉ MIXTE
MINISTÉRIEL DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Comité mixte de relations professionnelles

9.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité mixte de relations professionnelles.

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 et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor.

9.02 Le comité mixte de relations professionnelles a notamment pour rôle :

- a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat;
- b) de contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de nature professionnelle;
- c) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive touchant les professeurs.

9.03 Le comité mixte de relations professionnelles doit en outre établir des règles pour l'établissement de relations ordonnées avec le comité mixte ministériel de relations professionnelles.

Comité mixte ministériel de relations professionnelles

9.04 Un comité consultatif, désigné sous le nom de comité mixte ministériel de relations professionnelles, est formé au ministère.

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, dont au moins un (1) est un professeur permanent, à moins que le sous-ministre et le syndicat en conviennent autrement.

9.05 Le comité mixte ministériel de relations professionnelles a notamment pour rôle :

- a) de contribuer à la solution de problèmes de relations de travail et de nature professionnelle;
- b) de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques;
- c) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation travail-vie personnelle;

- d) de discuter du développement du personnel enseignant tel que prévu à l'article 6;
- e) de discuter du système d'évaluation à utiliser aux fins de l'article 26.

9.06 Le comité mixte ministériel de relations professionnelles soumet ses recommandations au sous-ministre. 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

9.07 Les membres du comité mixte de relations professionnelles et les membres du comité mixte ministériel 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. Lorsque les membres du comité exercent leurs fonctions dans des ports d'attache différents, l'utilisation des moyens technologiques pour la tenue des réunions doit être prise en considération.

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.

ARTICLE 10

RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

10.01 L'employeur prélève sur le traitement de chaque professeur une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

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.

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 et de la négociation 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.

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.

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.

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 au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

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 sur l'administration fiscale*, intérêt et indemnité y prévus, lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

Le fichier informatisé indique au syndicat, pour chacun des professeurs visés, ses nom et prénom, adresse personnelle, adresse de son lieu de travail, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), 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.

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.

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.

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 serait pas un professeur.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

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.

Renseignements au syndicat

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.

Le sous-ministre fournit au syndicat le nom des personnes visées aux sous-paragraphes *e)* et *f)* du paragraphe 2.02.

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.

10.11 Le syndicat assure le caractère confidentiel des renseignements nominatifs fournis par l'employeur en vertu de la convention et ne les utilisent qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

ARTICLE 11

RÉUNIONS SYNDICALES

11.01 Le sous-ministre peut autoriser le syndicat à tenir des réunions dans son institution à la condition qu'il ait reçu préalablement une demande écrite du syndicat et à la condition qu'un ou des locaux soient disponibles.

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 facture pas de frais de location.

11.02 Le sous-ministre, dans la mesure de ses disponibilités, met à la disposition du syndicat dans son institution un local aménagé ou encore un autre espace dans la salle des professeurs que le syndicat utilise pour recevoir en consultation les professeurs pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toute autre information syndicale.

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.

ARTICLE 12

DROIT D'AFFICHAGE

12.01 Le syndicat peut afficher tout document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise au sous-ministre. Cet affichage ne doit cependant se faire que dans les endroits réservés à cet effet.

12.02 Le syndicat peut distribuer aux professeurs tout document de nature syndicale en le déposant dans le casier respectif de chaque professeur.

12.03 Le sous-ministre communique ou affiche dans les endroits réservés à cet effet copie de toute directive ou circulaire d'ordre général et tout document relatif à la convention émis à l'intention des professeurs.

ARTICLE 13

TRANSMISSION DE DOCUMENTS

13.01 L'employeur communique au syndicat copie de toute directive ou politique relative à la convention émise par le Conseil du trésor.

Le sous-ministre communique au syndicat copie de tout document relatif à la convention émis à l'intention des professeurs.

13.02 L'employeur communique 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.

13.03 Le sous-ministre communique au syndicat la liste de ses représentants désignés. Le syndicat est informé de toute modification à cette liste.

13.04 Tous les documents de nature personnelle émanant de la direction générale des ressources humaines sont acheminés au professeur sous enveloppe scellée ou par un moyen électronique.

13.05 Le sous-ministre remet une convention 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.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre remet, sur demande, une convention 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.

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 et l'évaluation des emplois de la fonction publique*.

Les modifications pouvant intervenir à ces documents sont communiquées au professeur dans la mesure où ces changements lui sont applicables.

13.06 Le professeur est avisé de chaque modification à son traitement ou à son classement.

ARTICLE 14

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

Absence pour activités syndicales officielles et comités mixtes

14.01 Un professeur peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles, et ce, avec maintien du traitement et des avantages sociaux par l'employeur. Du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, le syndicat dispose de trente (30) jours de libérations syndicales afin de supporter les activités syndicales officielles et les comités mixtes issus de la convention.

Aux fins de ces libérations, le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la somme prévue au paragraphe 14.15 à moins que par voie de suppléance volontaire avec l'autorisation du sous-ministre, 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.

14.02 Un professeur qui désire obtenir une autorisation d'absence en vertu du présent article doit en faire la demande écrite au sous-ministre au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

14.03 Toute demande d'autorisation d'absence doit :

- a) être présentée au moyen du formulaire prescrit à cette fin;
- b) contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) être signée par le professeur et un représentant autorisé du syndicat.

14.04 Une demande d'autorisation d'absence peut être refusée lorsque :

- 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;
- b) la demande d'autorisation d'absence est pour une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Membre du Conseil exécutif syndical

14.05 À la suite d'une demande adressée à l'employeur vingt et un (21) jours à l'avance, un maximum de deux (2) professeurs élus 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, sont libérés pour la durée de leur mandat, et ce, avec maintien du traitement et des avantages sociaux par l'employeur.

Du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, le syndicat dispose de quatre-vingt (80) jours de libération syndicale afin de réaliser les fonctions prévues au présent paragraphe, lesquels peuvent être pris à raison d'un (1) jour de libération maximum par semaine pour chaque professeur ainsi libéré.

Aux fins de ces libérations, le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la somme prévue au paragraphe 14.15.

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 l'efficacité du service, il sera loisible au sous-ministre de l'affecter à un autre emploi, après consultation de la commission pédagogique.

Agents syndicaux libérés

14.06 À la 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.

Pour chaque professeur libéré, le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la moitié du traitement annuel brut, ainsi que les avantages sociaux prévus au deuxième alinéa du paragraphe 14.15, lorsque le professeur est libéré pour la totalité de l'année d'enseignement. Pour le professeur libéré pour une période inférieure à une année d'enseignement, le syndicat rembourse une somme égale à la moitié du traitement annuel brut, ainsi que les avantages sociaux prévus au deuxième alinéa du paragraphe 14.15 au prorata de la période de libération par rapport à l'année d'enseignement.

14.07 Le syndicat doit aviser la direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor du nom du professeur permanent ou des deux (2) professeurs permanents désignés au moins trente (30) jours avant que cette libération ne devienne effective.

Délégués syndicaux

14.08 Le syndicat peut nommer un professeur à la fonction de délégué syndical. Il exerce sa fonction pendant sa période d'emploi.

14.09 Le syndicat peut en tout temps nommer un substitut au délégué syndical en le choisissant parmi les membres de ses Comités exécutifs.

Le champ d'action du délégué est limité à sa section locale.

14.10 Un délégué syndical ou son substitut doit faire partie du groupe de professeurs compris dans son champ d'action.

14.11 Un délégué syndical ou son substitut a pour fonctions :

- 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.

14.12 Un délégué ou son substitut peut, aux fins du paragraphe 14.11, s'absenter de son travail avec maintien du traitement et sans remboursement par le syndicat s'il a d'abord avisé le sous-ministre 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 14.11. Aucun frais de séjour ou de déplacement ne sera cependant versé par l'employeur à un tel délégué ou substitut.

Généralités

14.13 Lorsqu'un professeur libéré conformément aux paragraphes 14.05 et 14.06 désire réintégrer son emploi, il donne au sous-ministre un préavis de vingt et un (21) jours dans le cas d'une fonction syndicale électorale, et un préavis de trente (30) jours dans le cas d'une fonction syndicale non électorale; une copie du préavis est adressée à la direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor. Le retour au travail doit toujours coïncider avec le début d'une session.

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 jusqu'à ce qu'il soit en mesure de le faire. Le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la somme prévue au paragraphe 14.15.

14.14 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.

14.15 À titre de remboursement prévu au présent article, à l'exception du paragraphe 14.06, le syndicat paie à l'employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixante et neuf dixièmes ($1/260,9$) du traitement annuel brut et les avantages sociaux de ce professeur.

Aux fins du présent paragraphe, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de dix-huit pour cent (18%) du traitement brut du professeur.

14.16 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.

À compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'expiration du délai de l'alinéa précédent, les sommes dues en vertu de cet alinéa portent intérêt au taux fixés en vertu de l'article 28 de la *Loi sur*

l'administration fiscale, intérêt et indemnité y prévus, lorsque le syndicat fait défaut de payer dans le délai prévu.

14.17 Le syndicat fournit à la direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor, 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 de ses comités exécutifs; la direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor sera pareillement informée de toute modification à cette liste.

Professeur occasionnel

14.18 À l'exception des paragraphes 14.06 et 14.07, le présent article s'applique au professeur occasionnel sous réserve de la période prévue d'engagement et du paragraphe 14.19.

14.19 Dans le cas du professeur occasionnel, engagé pour une période de moins d'un an, autorisé à s'absenter conformément aux paragraphes 14.01 à 14.05, le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la somme prévue au paragraphe 14.15 additionnée d'un cinquième (1/5) du traitement annuel brut du professeur.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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.

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 le sous-ministre de leurs mécontentes.

Les dispositions du présent article établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants que sont le professeur, accompagné s'il le désire de son délégué syndical ou de l'agent de griefs et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement du professeur et du délégué syndical ou de l'agent de griefs sont maintenus.

Grief d'un professeur

15.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :

- 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. Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. 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 sous-ministre avec copie à l'agent de griefs du syndicat.
- b) Le professeur accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, et le sous-ministre se rencontrent dans les trente (30) jours de la soumission du grief.
- c) Le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre. Une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et à l'agent de griefs.
- d) 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 sixtième (60^e) jour et le quatre-vingt-dixième (90^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.

Malgré ce qui précède, un avis d'arbitrage non déposé selon les délais prévus à l'alinéa précédent n'est pas considéré non conforme à la présente procédure à la condition que cet avis d'arbitrage soit déposé au plus tard dans les cent-vingt (120) jours suivant le dépôt du grief.

- e) Une rencontre entre l'agent de griefs ou le représentant syndical désigné par le syndicat et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur pour discuter du grief doit être tenue dans les cent-vingt (120) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Elle vise à ce que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles. À cette fin, les parties s'échangent les informations et documents pertinents au litige dont elles disposent.

Grief collectif

15.03 Si plusieurs professeurs 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 sous-ministre. 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.

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 sous-ministre se rencontrent dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

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.

15.04 Si plusieurs professeurs 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 et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor. 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.

La direction des relations professionnelles et de la négociation 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.

La direction des relations professionnelles et de la négociation 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.

15.05 Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) jour et le quatre-vingt-dixième (90^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.

Malgré ce qui précède, un avis d'arbitrage non déposé selon les délais prévus à l'alinéa précédent n'est pas considéré non conforme à la présente procédure à la condition que cet avis d'arbitrage soit déposé au plus tard dans les cent-vingt (120) jours suivant le dépôt du grief.

Grief affectant le syndicat

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 et de la négociation 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.

La direction des relations professionnelles et de la négociation 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.

La direction des relations professionnelles et de la négociation 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.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) jour et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief à défaut par la direction des relations professionnelles et de la négociation 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.

Malgré ce qui précède, un avis d'arbitrage non déposé selon les délais prévus à l'alinéa précédent n'est pas considéré non conforme à la présente procédure à la condition que cet avis d'arbitrage soit déposé au plus tard dans les cent-vingt (120) jours suivant le dépôt du grief.

Grief de l'employeur ou du sous-ministre

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. Dans le cas d'un grief relatif au harcèlement psychologique, le délai est deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision est insatisfaisante, l'employeur ou le sous-ministre peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) jour et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief.

Malgré ce qui précède, un avis d'arbitrage non déposé selon les délais prévus à l'alinéa précédent n'est pas considéré non conforme à la présente procédure à la condition que cet avis d'arbitrage soit déposé au plus tard dans les cent-vingt (120) jours suivant le dépôt du grief.

Généralités

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.

Le sous-ministre met ces formulaires à la disposition du professeur et du syndicat à la direction générale des ressources humaines.

Le syndicat est consulté lorsque l'employeur veut apporter une modification à ce formulaire.

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.

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.

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 prorogé au premier (1^{er}) jour ouvrable suivant.

15.10 Sous réserve du paragraphe 14.12, 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.

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.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

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.

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.

Modes alternatifs de règlement

15.13 En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement, notamment la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites. Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

ARTICLE 16 ARBITRAGE

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 soixantième (60^e) jour et le quatre-vingt-dixième (90^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.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, une partie ne peut s'opposer à l'inscription d'un grief au rôle d'audience, au motif que l'agent de griefs ou le représentant syndical désigné par le syndicat et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur, ne se sont pas partagés certaines informations ou documents pertinents au litige lors de la rencontre prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 15.02 ou ultérieurement, si ces informations ou documents n'étaient pas en possession de la partie concernée ni ne pouvaient être obtenus par celle-ci en déployant les moyens raisonnables à sa disposition.

16.02 Sous réserve des priorités identifiées au paragraphe 16.09 et après la tenue de la rencontre prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 15.02, les griefs peuvent être portés au rôle d'audience.

16.03 Lorsqu'il y a matière à audience d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre désigné. Cet arbitre est choisi par le greffe selon la liste convenue entre les parties.

Les parties peuvent convenir de modifier la liste des arbitres ou d'y ajouter des arbitres, le cas échéant.

Avant de procéder à l'audience 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.

16.04 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.

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.

Malgré l'alinéa qui précède, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

16.05 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.

16.06 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.

16.07 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

Le sous-ministre libère le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audience 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.

16.08 Le syndicat et l'employeur fixent d'un commun accord les causes qui sont portées au rôle d'audience.

En cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle d'audience, les causes sont entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.

16.09 Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour ouvrable est affecté à l'arbitrage des griefs.

Dans la préparation du rôle d'audience, les parties conviennent d'accorder priorité aux griefs selon l'ordre prévu ci-après :

1. de congédiement;
2. de suspension;
3. de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence;
4. relatifs à l'interprétation et à l'application du paragraphe 34.26 pour les absences de dix (10) jours ouvrables et plus;
5. relatifs à l'interprétation et l'application de l'article 21.

Malgré le premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe, lorsqu'un grief de l'employeur ou du sous-ministre, selon le cas, est porté au rôle d'audience, une journée d'audience est ajoutée.

16.10 Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 16.08 et 16.09, les parties peuvent convenir qu'un grief soit inscrit à un rôle spécial d'arbitrage. À 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 procureur. La décision rendue dans le cadre du rôle spécial d'arbitrage ne fait pas jurisprudence.

16.11 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant une même décision sont inscrits pour audience, le syndicat a le droit de déterminer, lors de la préparation du rôle d'audience, 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.

16.12 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.

16.13 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.

Toutefois, un tel grief porté à l'arbitrage est assujéti aux dispositions des paragraphes 16.02 à 16.12 de la convention.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

17.01 Toute mesure disciplinaire prise contre un professeur peut faire l'objet d'un grief de sa part.

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.

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 :

- a)* en maintenant la décision du sous-ministre; ou
- b)* en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c)* en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- 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.

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.

17.04 Aucune réprimande inscrite au dossier du professeur ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement pendant une période de douze (12) mois consécutifs. De plus, une telle réprimande et tout document y référant sont retirés de son dossier.

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.

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 griefs.

Mesures administratives

17.07 Le professeur peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la direction générale des ressources humaines.

Le professeur peut également consulter son dossier si ce dernier est sur place, et ce, en présence du sous-ministre. 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.

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.

Sous réserve du paragraphe 26.04, le professeur peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque le professeur consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

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.

Aucun avertissement écrit au dossier du professeur ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement pendant une période de douze (12) mois consécutifs. De plus, un tel avertissement et tout document y référant sont retirés de son dossier.

Le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Relevé provisoire

17.09 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.

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.

ARTICLE 18

STATUT DE PERMANENT

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 sa nomination.

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.

18.04 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'éluder l'application du paragraphe 18.01. Malgré ce qui précède, le professeur justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que le sous-ministre a mis fin à son stage probatoire sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 15.

ARTICLE 19

MODALITÉS D'AFFECTATION

19.01 Pour pourvoir un emploi vacant, le sous-ministre dispose des modes de dotation définis à la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique*.

19.02 Lorsque le sous-ministre procède à la dotation d'un emploi vacant, il détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation. Si le sous-ministre choisit l'affectation comme mode de dotation, il peut soit :

- affecter le professeur régulier à temps plein qui en a fait la demande conformément à l'offre d'affectation prévue au paragraphe 19.04; ou
- affecter le professeur régulier à temps partiel qui en a fait la demande conformément à l'offre d'affectation prévue au paragraphe 19.04.

Le cas échéant, il priorise l'affectation du professeur qui satisfait aux conditions suivantes:

- i) satisfaire aux exigences de l'emploi à pourvoir;
- ii) avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de la dernière évaluation écrite. À défaut d'évaluation, cette condition est réputée avoir été rencontrée.

Si plus d'un professeur satisfait aux conditions susmentionnées, le nombre d'années de service accumulées au ministère à titre de professeur est l'un des critères pris en considération par le sous-ministre afin de déterminer le professeur à affecter sur l'emploi à pourvoir.

19.03 Malgré les dispositions prévues au paragraphe 19.01 et sous réserve du droit pour le sous-ministre de procéder par affectation, tout emploi vacant doit, une fois que la décision de le combler a été prise, être pourvu en priorité par un fonctionnaire dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes visés à l'article 13 de la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique*.

19.04 Lorsque le sous-ministre choisit l'affectation comme mode de dotation, l'offre d'affectation est transmise par courriel à l'ensemble des professeurs réguliers à leur adresse électronique professionnelle, avec copie au syndicat.

19.05 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.

19.06 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.

Professeur occasionnel

19.07 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.

ARTICLE 20
DÉMISSION, RÉTROGRADATION, CONGÉDIEMENT
POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE
ET RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

Démission

20.01 Le professeur qui veut démissionner en cours d'année scolaire doit le signifier par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours avant la date effective de son départ.

Ce délai peut être diminué avec l'accord du sous-ministre.

20.02

- 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.
- 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.

Rétrogradation et congédiement pour insuffisance professionnelle

20.03 La rétrogradation signifie l'attribution à un professeur d'une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient et un changement d'unité de négociation du professeur rétrogradé.

20.04 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier un professeur :

- a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions;
- b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions.

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.

L'avis prévu à l'alinéa précédent doit être accompagné d'une copie des paragraphes 20.03 à 20.07.

20.05 Le professeur visé au paragraphe 20.04 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.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

20.06 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

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.

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.

20.07 Dans le cas de la rétrogradation pour incompetence, le taux de traitement du professeur doit être conforme au nouveau classement de ce dernier.

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.

Réorientation professionnelle

20.08 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 entraîne un changement de classe d'emplois et un changement d'unité de négociation du professeur réorienté.

20.09 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 :

- 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.

Dans sa demande, le professeur doit indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.

20.10 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.

20.11 Aux fins d'application du paragraphe 20.10, le professeur doit faire l'objet d'un examen médical. Cet examen médical doit :

- 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 nouveau classement.

20.12 À défaut pour le professeur de remplir la condition du paragraphe 20.11, l'employeur peut le congédier.

20.13 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.

Professeur occasionnel

20.14 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 20.15 n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision.

20.15 Le professeur justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que le sous-ministre l'a congédié sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 15.

20.16 L'arbitre peut maintenir ou annuler le congédiement pour insuffisance professionnelle.

20.17 De plus, les paragraphes 20.01 et 20.02 du présent article s'appliquent au professeur occasionnel.

ARTICLE 21

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dispositions générales

21.01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement au professeur permanent.

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.

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.

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 d'ancienneté.

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.

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.

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.

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.

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 27.16 ne sont pas réduits.

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.

Événements déclencheurs

21.09 Un professeur peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- 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;

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;

- 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 :

1. les attributions du supérieur immédiat 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.

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.

- 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*;
- d) lors de la fermeture d'une institution nécessitant la cessation des activités reliées à cette institution;
- e) lors d'un surplus ministériel de professeurs, c'est-à-dire lorsqu'au ministère, le nombre d'emplois d'une classe d'emplois du personnel enseignant devient inférieur au nombre de professeurs.

Le sous-ministre peut également décider qu'il y a surplus ministériel de professeurs lorsque dans une institution le nombre d'emplois d'une classe d'emplois du personnel enseignant devient inférieur au nombre de professeurs.

Identification des professeurs visés

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.

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 cumule le plus d'ancienneté. Par la suite, il identifie les professeurs visés selon l'ordre inverse d'ancienneté.

21.11 Dans le cas d'un surplus ministériel, le professeur à mettre en disponibilité est identifié conformément aux 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 cumulent le moins d'ancienneté.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.

Le professeur visé peut contester selon la procédure de règlement de griefs l'application qui lui est faite de cette directive.

Avis de mise en disponibilité

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.

Le sous-ministre affecte le professeur dans un emploi vacant d'une classe d'emplois du personnel enseignant 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.

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 d'une classe d'emplois du personnel enseignant ou, avec l'accord de ce dernier, d'une autre classe d'emplois.

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.

Le sous-ministre peut décider que le professeur visé au premier (1^{er}) alinéa effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.

Pendant la durée du stage, le professeur est assujéti à l'article 36.

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.

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.

Mise en disponibilité

21.15 À l'expiration de la période de soixante (60) jours prévue par le premier (1^{er}) 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.

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.

Droits et obligations des professeurs visés par le déplacement ou la cession d'une institution

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 au paragraphe 21.15. Dans ce cas, l'article 37 s'applique.

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.

L'employeur assure au professeur transféré à la suite d'une cession d'une institution les avantages suivants :

- a) aucune réduction de son taux de traitement, résultant du seul fait de son transfert;
- b) le transfert de sa réserve de congés de maladie au moment de son départ en tenant compte du solde de jours non utilisés depuis le transfert; toutefois le professeur peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément au paragraphe 34.34 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section;
- 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 ancienneté accumulée avant la cession ainsi que celle accumulée dans l'autre entité juridique; cette ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de l'article 38; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention.

21.18 Les ententes concernant les cessions d'institutions intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions antérieures demeurent en vigueur.

Formation de comité

21.19 À 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.

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.

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.

STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT

Dispositions générales

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.

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 l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

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 les professeurs à temps partiel.

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.

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.

21.23 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur affecte ou mute le professeur visé à un emploi vacant d'une classe d'emplois du personnel enseignant 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.

Le sous-ministre favorisera le recyclage du professeur visé afin qu'il puisse être préparé à remplir un autre emploi appartenant à une classe d'emplois du personnel enseignant qui serait alors disponible. 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.

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.

21.25 Le professeur qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :

- 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, de paternité 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.

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.

Placement du professeur en disponibilité

21.26 Pour affecter ou muter un professeur en disponibilité, l'employeur choisit :

- a) d'abord, parmi les professeurs qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celui qui a le plus d'ancienneté;

La priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier si plus d'un professeur répond à cette condition.

- 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 d'ancienneté; 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 d'ancienneté.

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.

21.27 À 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.

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.

Utilisation provisoire du professeur en disponibilité

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.

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.

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.

21.31 Si l'utilisation provisoire prévue aux paragraphes 21.29 et 21.30 est difficile à réaliser, l'employeur peut utiliser provisoirement le professeur en disponibilité à l'extérieur de la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions.

Professeur occasionnel

21.32 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.

ARTICLE 22 CHARGE DE TRAVAIL - TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET CHARGE PROFESSIONNELLE

22.01 Charge de travail

La charge de travail comprend la tâche d'enseignement ainsi que les activités suivantes :

- a) La préparation des cours, l'évaluation des activités d'apprentissage et d'intégration, les travaux de recherche, la correction de travaux et de tests, les sorties de classe, les rapports pédagogiques, la participation aux tâches pédagogiques, les activités d'adaptation de contenu de programme, de matériel pédagogique, de détermination de besoins des élèves, ainsi que les activités reliées au suivi individuel et aux rencontres de rétroaction avec les élèves, à la vie scolaire de l'institution et à des projets pédagogiques.
- b) Les activités d'intervention auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant leur intégration et les encourageant à assumer leurs responsabilités relativement à leur formation; la récupération auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques.
- c) Toutes autres activités reliées à l'enseignement.
- d) Dans l'établissement de la charge des professeurs, il est tenu compte du temps que le professeur doit consacrer à des comités provinciaux formés par le ministère ou à des comités mixtes provinciaux institués en vertu des stipulations de la convention sauf pour le comité de griefs et le comité mixte de relations professionnelles. Si les réunions desdits comités entraînent de la part des professeurs des frais de déplacement et de séjour, le sous-ministre rembourse ces frais, sur présentation d'un état de compte approprié, et ce, conformément à l'article 36.

Tâche d'enseignement

- e) L'année scolaire comporte un maximum de cent quatre-vingt-quatre (184) jours d'enseignement répartis sur une période de douze mois.

La tâche d'enseignement hebdomadaire du professeur à temps plein, qui enseigne à la formule de cours à temps complet, est de vingt (20) périodes de cinquante-cinq (55) minutes ou l'équivalent en minutes d'enseignement. La tâche d'enseignement hebdomadaire du professeur à temps plein, qui enseigne à la formule de cours à temps partiel, peut varier entre vingt (20) périodes et vingt et une (21) périodes de cinquante-cinq (55) minutes ou l'équivalent en minutes d'enseignement.

La tâche d'enseignement hebdomadaire du professeur à temps partiel est inférieure à vingt (20) périodes d'enseignement de cinquante-cinq (55) minutes ou l'équivalent en minutes d'enseignement.

Les périodes d'enseignement comprennent aussi les périodes consacrées à des activités en groupe ou à des visites organisées pour les élèves à l'intérieur de l'horaire régulier des élèves ainsi que l'administration de tests.

- f) Toute période d'enseignement au-delà du nombre maximal attribuable à un professeur à temps plein, en vertu du présent article, est l'objet d'un supplément de traitement conformément au paragraphe 27.19.
- g) Pendant et après la période d'entrée différée, dont la durée est prévue à l'Annexe II pour chacun des cours, le nombre d'élèves présents devant un professeur est d'un maximum de vingt-trois (23) pour tous les cours, à l'exception des classes du programme adapté aux clientèles peu scolarisées où ce maximum est de quatorze (14).

Aucun nouvel élève ne peut être intégré à une classe après la période d'entrée différée prévue pour les cours. Cependant, à la suite d'une recommandation du professeur, un élève ayant été intégré à la classe pendant la période d'entrée différée peut être transféré, dans les deux (2) jours ouvrables suivants la fin de cette période.

Sans restreindre la portée de l'alinéa précédent, sur production d'une pièce justificative, un élève peut être transféré de classe sans être considéré comme un nouvel élève dans les situations suivantes :

- i) à tout moment, s'il s'agit du même cours et du même calendrier;
- ii) avant la fin de la huitième (8^e) semaine du début du cours auquel il est inscrit si le transfert se fait à une classe de même niveau, c'est-à-dire :
 - si l'élève transfère d'un cours à temps partiel à un autre cours à temps partiel d'un même bloc¹, mais comportant moins d'heures par semaine;
 - si l'élève transfère d'un cours à temps plein à un cours à temps partiel d'un même bloc¹.

Lorsqu'un élève demande d'être transféré de classe, le sous-ministre consulte les professeurs concernés et en informe le syndicat.

22.02 Disponibilité

- a) La disponibilité du professeur à temps plein est de trente-cinq (35) heures par semaine.

La disponibilité du professeur à temps partiel est inférieure à celle du professeur à temps plein.

La disponibilité quotidienne est d'un maximum de huit (8) heures consécutives incluant une (1) heure pour la période du repas.

La disponibilité du professeur est établie entre la huitième (8^e) et la dix-huitième (18^e) heure. Toutefois, celle-ci peut être établie jusqu'à la vingt-deuxième (22^e) heure. Dans le cas où le sous-ministre requiert la disponibilité d'un professeur au-delà de la dix-huitième (18^e) heure, il procède sur une base volontaire au niveau de la région administrative. Dans le cas où le nombre de professeurs volontaires est insuffisant, le sous-ministre procède en affectant d'abord le professeur de la région administrative qui a le moins d'ancienneté.

¹ On entend par « bloc », ceux définis pour les cours à temps partiel à l'Annexe II de la convention.

La disponibilité hebdomadaire du professeur est établie sur un maximum de cinq (5) jours du lundi au vendredi. Cependant, dans le cas où le sous-ministre requiert un professeur le samedi ou le dimanche, il procède sur une base volontaire au niveau de la région administrative. Dans le cas où le nombre de professeurs volontaires est insuffisant, le sous-ministre procède en affectant d'abord le professeur qui a le moins d'ancienneté.

- b) Le professeur à temps plein consacre trois (3) heures de sa disponibilité hebdomadaire aux activités prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe 22.01. Quant au professeur à temps partiel, le temps de disponibilité consacré aux activités prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe 22.01 est calculé au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein, qui enseigne à la formule de cours à temps complet. Dans tous les cas, le professeur soumet au sous-ministre la répartition de ces heures de disponibilité. Les autres heures de disponibilité sont consacrées à des activités pédagogiques et de nature organisationnelle.
- c) Le professeur remplit sa charge de travail aux heures prévues à son horaire aux lieux déterminés par le sous-ministre. Il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa charge de travail l'exigent.

Malgré ce qui précède et sous réserve du respect des directives établies par le sous-ministre en ce qui a trait au mode d'enseignement à distance, le professeur qui enseigne un cours en présentiel peut remplir sa charge à distance pendant :

- une journée de formation à laquelle le professeur est tenu de participer, si la ou les activités de développement professionnel se tiennent en ligne;
 - les heures de disponibilité hebdomadaires consacrées aux activités prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe 22.01, sans excéder une (1) heure par semaine pour le professeur à temps plein, pourvu que cela réponde aux besoins des élèves. Pour le professeur à temps partiel, un prorata de ce maximum d'une (1) heure est calculé en fonction de l'équivalent d'un professeur à temps plein.
- d) Tout professeur s'engage à fournir un travail exclusif à l'employeur pendant ses heures de disponibilité.

22.03 Compilation des notes

- a) Le professeur compile lui-même les notes de chacune des évaluations ou des travaux qu'il donne aux élèves, sans préjudice des modalités d'évaluation en vigueur. Il fait la remise des notes au sous-ministre, à chaque session, pour chaque élève inscrit dont il est responsable.

À moins d'entente pour prolonger ce délai, les résultats des évaluations sont remis au sous-ministre dans les plus brefs délais possibles et au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables après la tenue des évaluations.

Avant de modifier les résultats d'évaluation d'un élève, le sous-ministre consulte le professeur concerné et, si celui-ci en fait la demande, consulte un comité *ad hoc* formé majoritairement de professeurs.

- b) À la demande du sous-ministre, le professeur transmet aux élèves le plan de cours au début de chaque session en tenant compte des programmes d'études en vigueur.

22.04 Restrictions

En aucun cas, les professeurs ne sont tenus d'exécuter ou de faire exécuter par leurs élèves du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, sauf si de tels travaux sont directement prévus au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus. Les professeurs n'exécutent aucun travail de même nature pour leurs fins personnelles, sur les lieux de travail, à moins d'une autorisation écrite du sous-ministre.

22.05 Professeur occasionnel

L'article 22 s'applique au professeur occasionnel, sous réserve des particularités suivantes :

- a)* Le professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un an pour une session complète à la formule de cours à temps complet se voit attribuer une journée de travail, sans enseignement, avant le début de la session et une autre après la fin de la session, notamment pour la préparation et le bilan de la session.
- b)* Malgré le quatrième (4^e) alinéa du sous-paragraphe *a)* du paragraphe 22.02, la disponibilité quotidienne du professeur occasionnel est établie entre la huitième (8^e) et la vingt-deuxième (22^e) heure.
- c)* Malgré le cinquième (5^e) alinéa du sous-paragraphe *a)* du paragraphe 22.02, la disponibilité hebdomadaire est établie sur un maximum de cinq (5) jours à l'intérieur de la période comprise entre le lundi et le dimanche. Si le professeur y consent, la disponibilité hebdomadaire peut être supérieure à cinq (5) jours.

ARTICLE 23

COMMISSION PÉDAGOGIQUE

23.01 Les parties conviennent d'établir une commission pédagogique, conformément aux paragraphes 23.02 à 23.10, dont la fonction principale est de conseiller le sous-ministre sur l'organisation et le développement de l'enseignement.

23.02 La commission pédagogique est constituée de la façon suivante :

- a) d'une part, du sous-ministre et/ou son (ses) représentant(s) remplissant une tâche pédagogique désigné(s) par le sous-ministre et choisi(s) hors de l'unité de négociation des professeurs.
- b) et d'autre part, de professeurs dont au moins un tiers (1/3) sont des professeurs occupant un emploi régulier (arrondis à l'unité supérieure), désignés par l'assemblée générale des professeurs, laquelle assemblée générale est convoquée à cette fin par un représentant autorisé du syndicat.

Le syndicat et le sous-ministre peuvent convenir d'une représentation autre des professeurs.

23.03 Le nombre de professeurs membres de la commission pédagogique est supérieur au nombre des autres membres réunis.

23.04 La commission pédagogique ne peut comprendre plus de neuf (9) membres. Lorsque plusieurs formules ou types de cours sont enseignés, le nombre maximum de membres peut être majoré après entente entre le syndicat et le sous-ministre.

23.05 Le mandat des membres désignés est d'une durée normale d'un (1) an renouvelable.

23.06 La commission pédagogique est autonome quant à son fonctionnement :

- a) Elle élit son président et son secrétaire parmi ses membres. Elle fixe sa procédure, son quorum, la distribution des responsabilités entre ses membres et la création de comités ou sous-comités qu'elle juge utile.
- b) Elle doit disposer de la documentation nécessaire à son bon fonctionnement.
- c) Elle peut décider de consulter et d'inviter à ses séances toute personne dont elle juge utile de connaître l'opinion.

23.07 La commission pédagogique tient des réunions régulières ou spéciales :

- a) Les réunions régulières ont lieu au moins quatre (4) fois par année scolaire, incluant deux (2) réunions pour lesquelles les professeurs visés sont libérés de leur charge de travail.

L'ordre du jour de ces réunions doit parvenir aux membres de la commission pédagogique au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la tenue de la réunion. Le président fournit également aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

- b) Les réunions spéciales ont lieu chaque fois que le sous-ministre le juge opportun ou qu'au moins un tiers (1/3) des membres de la commission pédagogique en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser. L'ordre du jour de ces réunions doit parvenir aux membres de la commission pédagogique au moins deux (2) jours ouvrables avant la date de la tenue de la réunion.

23.08 La commission pédagogique est consultée particulièrement sur toute initiative pédagogique de nature à améliorer la qualité de l'enseignement et elle doit notamment être consultée avant toute décision et aviser le sous-ministre sur les questions spécifiques suivantes:

- a) Le développement et l'implantation des enseignements à offrir aux élèves, notamment l'offre de service, le développement de nouvelles options ou spécialités en rapport avec les besoins du milieu, incluant l'enseignement à distance;
- b) Les conditions et l'organisation du travail des élèves et leur rendement scolaire;
- c) Les orientations pédagogiques concernant le matériel pédagogique mis à la disposition des élèves et des professeurs;
- d) Toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'admission et de classement des élèves;
- e) Les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement et de modification des locaux;
- f) La détermination des calendriers scolaires et des congés mobiles;
- g) Les structures des horaires;
- h) Tout autre sujet déterminé au niveau du comité mixte ministériel de relations professionnelles;
- i) Tout problème relatif à l'organisation scolaire, aux programmes, aux contenus de cours, au choix de cours complémentaires à offrir à la clientèle le cas échéant, au contingentement et à la clientèle.

Malgré les dispositions du présent paragraphe, une commission pédagogique constituée de moins de deux tiers (2/3) des professeurs réguliers ne peut être consultée sur les questions visées au sous-paragraphe f) du présent paragraphe et à l'article 19.

23.09 La commission pédagogique doit transmettre ses avis au sous-ministre dans un délai maximum de dix (10) jours, après la tenue de la réunion. Ce dernier communique sa décision à la commission pédagogique.

23.10 À défaut par l'assemblée générale des professeurs de nommer ses représentants à la commission pédagogique, ou si les représentants des professeurs refusent de siéger à une réunion dûment convoquée, les décisions du sous-ministre sont considérées valides.

**ARTICLE 24
(ABROGÉ)**

ARTICLE 25

CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

25.01 Les professeurs sont classés selon les dispositions relatives au personnel enseignant contenues dans le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* et la directive concernant la classification des professeurs de l'État (675). De plus, leur taux de traitement est déterminé par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

25.02 Lors du recrutement, du reclassement ou de la promotion, le professeur est classé par le sous-ministre, conformément aux dispositions du paragraphe 25.01.

Lors d'une réorientation professionnelle ou d'une rétrogradation à la classe I de professeur, le classement est attribué par le sous-ministre, conformément aux dispositions du paragraphe 25.01, sur recommandation d'un comité *ad hoc* composé de trois (3) personnes dont une (1) désignée par le syndicat.

25.03 Le professeur qui estime recevoir un classement non conforme ou un taux de traitement non conforme aux dispositions du paragraphe 25.01 peut demander la révision des données ayant servi à établir son classement et son taux de traitement dans les trois (3) mois de l'attribution de ce classement et taux de traitement. Le professeur fait sa demande au sous-ministre. Ce dernier informe le professeur des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

25.04 Aucune modification à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et à la directive concernant la classification des professeurs de l'État (675) ne peut entraîner de réduction du taux de traitement.

25.05 Le changement de scolarité se fait deux (2) fois par année.

Le professeur qui, conformément aux dispositions pertinentes de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* et de la directive concernant la classification des professeurs de l'État (675) doit présenter au sous-ministre les attestations nécessaires avant le 31 mars ou le 31 octobre de chaque année. Un professeur peut toutefois présenter sa demande plus tard si le retard ne peut lui être imputé et si les études, à l'appui de sa demande, ont été complétées et réussies avant le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre de cette même année.

25.06 L'ajustement du taux de traitement qui résulte d'un changement de scolarité prend effet rétroactivement au début de la première période de paie de février ou de septembre et est versé au plus tard le 1^{er} avril ou le 1^{er} novembre ou soixante (60) jours après que le professeur ait remis les attestations nécessaires si celles-ci ont été remises en retard dans les circonstances prévues au paragraphe 25.05.

25.07 Les parties s'engagent à former, dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte consultatif permanent sur la classification des emplois du personnel visé par la convention. Ce comité sera composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par

l'employeur et trois (3) professeurs permanents désignés par le syndicat ainsi que d'un (1) secrétaire désigné par l'employeur.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

Ce comité est appelé à étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par l'employeur et tout projet de modification à la classification élaboré par l'employeur à la suite d'une demande d'un ministère ou du syndicat et à faire les recommandations appropriées à l'employeur.

Le comité se réunit au besoin à la demande de l'employeur ou des membres désignés par l'une des parties et il adopte les règles de procédure nécessaires à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

Professeur occasionnel

25.08 Lors du recrutement, le professeur occasionnel est classé conformément aux dispositions du paragraphe 25.01.

Les dispositions des paragraphes 25.03 à 25.07 s'appliquent au professeur occasionnel.

ARTICLE 26

ÉVALUATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

Évaluation

26.01 L'évaluation est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats du travail du professeur eu égard à ses attributions, aux responsabilités qui lui sont confiées et aux attentes qui lui ont été communiquées en termes d'objectifs et de comportement à démontrer dans l'accomplissement de son travail.

Le processus d'évaluation doit favoriser la communication entre le professeur et ses supérieurs.

26.02 L'évaluation du professeur s'effectue au moins une (1) fois par année. À défaut d'être évalué, le professeur est réputé avoir un rendement satisfaisant pour la période visée.

26.03 L'évaluation est fait au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs du professeur; ce dernier en reçoit une copie de son évaluateur et signe l'original pour attester qu'il l'a reçue. S'il refuse de signer l'original, il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.

26.04 À compter de la date de réception de sa copie, le professeur dispose de quinze (15) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son évaluateur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier du professeur. Si dans ce délai de quinze (15) jours le professeur conteste les faits sur lesquels l'évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par le professeur.

Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet de grief.

Avancement d'échelon

26.05 Au début de la première période de paie de septembre de chaque année, le professeur régulier à temps plein ayant enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'employeur durant quatre-vingt-dix (90) jours pendant la période du 1^{er} septembre au 31 août qui précède, bénéficie d'un avancement d'échelon, sur rendement satisfaisant.

26.06

- a) Le professeur autre que le professeur régulier à temps plein, ayant enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'employeur durant quatre cent vingt (420) périodes ou plus, bénéficie de l'avancement d'échelon lors de la première période de paie d'avril, sur rendement satisfaisant. Dans ce cas, la période de référence se situe du 1^{er} avril au 31 mars qui précède.
- b) Lorsque le professeur a accumulé moins de quatre cent vingt (420) périodes pendant la période de référence prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe, le professeur n'a pas droit à l'avancement d'échelon. Toutefois, les périodes accumulées sont versées dans une réserve.

L'utilisation des périodes créditées à la réserve du professeur n'est possible que dans le cas où le professeur accumule moins de quatre cent vingt (420) périodes pendant la période de référence précédant la date de l'avancement d'échelon.

Afin de bénéficier de l'avancement d'échelon à la période de paie prévue, selon le cas, au sous-paragraphe *a)* du présent paragraphe, lorsque le professeur détient un crédit de périodes à sa réserve, ces périodes peuvent être additionnées aux périodes accumulées pendant la période de référence aux fins d'atteindre quatre cent vingt (420) périodes. Les périodes ainsi additionnées doivent être débitées de la réserve du professeur.

Lorsque la somme des périodes issues de la réserve du professeur et des périodes accumulées durant la période de référence totalise un nombre inférieur aux quatre cent vingt (420) périodes exigées, le professeur n'a pas droit à l'avancement d'échelon. Les périodes accumulées au cours de la période de référence sont alors créditées à la réserve de périodes du professeur.

26.07 Aux fins des paragraphes 26.05 et 26.06, sont considérées comme des jours ou périodes pour lesquels le professeur a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative les journées où il est :

- en congé avec traitement pour études de perfectionnement prévu à l'article 6;
- absent et qu'il répond à la définition d'invalidité et qu'il est soumis à l'application des sous-paragraphes *a)*, *b)* et *c)* du paragraphe 34.16;
- en congé de maternité prévu au paragraphe 35.08;
- en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 35.12;
- en congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe 35.24;
- en congé spécial prévu aux paragraphes 35.22 ou 35.23;
- en congé de paternité prévu au paragraphe 35.25;
- en congé pour adoption prévu aux paragraphes 35.30 ou 35.31;
- en congé sans traitement en vue d'une adoption prévu au paragraphe 35.37;
- en congé sans traitement ou partiel sans traitement, prévu au paragraphe 35.38, mais uniquement pour la durée des soixante-cinq (65) premières semaines;
- en détachement prévu à l'article 43;
- en prêt de service prévu à l'article 41;
- libéré en vertu de l'article 14 et des paragraphes 25.07 et 39.01.

Le professeur qui, au cours de la période de référence, n'a pas enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'employeur durant quatre-vingt-dix (90) jours ou l'équivalent ou quatre-cent-vingt (420) périodes ou plus, selon qu'il est à temps plein ou à temps partiel, mais qui,

en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent, répond à cette exigence, n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- a) Le professeur n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et
- b) Le professeur a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où le professeur n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il n'a pas été présent durant quatre-vingt-dix (90) jours ou exercé une fonction pédagogique ou éducative durant au moins quatre-vingt-dix (90) jours ou l'équivalent ou quatre cent-vingt (420) périodes ou plus, selon qu'il est à temps plein ou à temps partiel, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

26.08 Aux fins des paragraphes 26.05 et 26.06, les heures pour lesquelles le professeur bénéficie des dispositions relatives aux heures supplémentaires ou au supplément de traitement prévu aux sections IV et V de l'article 27 sont exclues du calcul.

26.09 Le professeur ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon au cours d'une année. Malgré ce qui précède, le professeur peut bénéficier d'échelons additionnels s'il acquiert une année de scolarité supplémentaire selon les dispositions de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Professeur occasionnel

26.10 Le présent article s'applique au professeur occasionnel. Si le professeur occasionnel n'est pas sous contrat à la première période de paie d'avril, l'évaluation de son admissibilité à un avancement d'échelon est reportée au moment de l'octroi du contrat subséquent. La période de référence demeure la même, c'est-à-dire l'année scolaire précédente.

ARTICLE 27

RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TAUX DU SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT

Section I - Dispositions générales

27.01 Le traitement annuel du professeur à temps plein comprend son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire prévu au paragraphe 27.15.

Le traitement annuel du professeur à temps partiel est établi au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein conformément à l'Annexe III.

27.02 Le taux de traitement annuel du professeur est le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou autres.

Cependant, lorsque le taux de traitement du professeur est supérieur au taux de traitement maximum de son échelle de traitement, le professeur est hors-échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

27.03 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement.

27.04 L'échelle de traitement applicable aux professeurs et figurant à l'Annexe I est établie sur la base d'une disponibilité hebdomadaire de trente-cinq (35) heures.

Le taux horaire du professeur s'obtient en divisant son taux de traitement par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire du professeur s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comporte sa disponibilité hebdomadaire. Aux fins du présent alinéa, lorsque la tâche d'enseignement du professeur à temps plein est pondérée conformément à l'article 22, le nombre d'heures que comporte sa disponibilité hebdomadaire équivaut à trente-cinq (35) heures.

27.05 Le professeur est rémunéré suivant les taux et l'échelle de traitement apparaissant à l'Annexe I.

Section II – Majoration des taux de l'échelle de traitement

Les paramètres généraux d'augmentation salariale octroyée sont :

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

27.06 Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %² avec effet au 1^{er} avril 2023.

² Toutefois, les clauses de la convention relatives aux professeurs hors échelle s'appliquent.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

27.07 Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %² avec effet au 1^{er} avril 2024.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

27.08 Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %² avec effet au 1^{er} avril 2025.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

27.09 Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %² avec effet au 1^{er} avril 2026.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

27.10 Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %² avec effet au 1^{er} avril 2027.

Section III - Clause d'ajustement

27.11 Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

- i. Au 31 mars 2026, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration³ ne peut être supérieure à 1,00 %.
- ii. Au 31 mars 2027, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration³ ne peut être supérieure à 1,00 %.
- iii. Au 31 mars 2028, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la

³ Exceptionnellement, les clauses de la convention relatives aux professeurs hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses de hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration³ ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux de l'échelle de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux sous-paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des professeurs et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

- i. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, non désaisonnalisé;
- ii. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

Allocations et primes

27.12 Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même paramètre général d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux paragraphes 27.06 à 27.10 et est ajusté du pourcentage déterminé au paragraphe 27.11 et versé selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant.

Section IV - Professeur hors-échelle

27.13 Le professeur dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux de l'échelle de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur bénéficie, à la date de la majoration des taux de l'échelle de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle de traitement du 31 mars précédent.

27.14 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 27.13 a pour effet de situer au 1^{er} avril un professeur qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professeur d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

27.15 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux

paragraphe 27.13 et 27.14, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

27.16 Dans les cas prévus au paragraphe 27.15, le montant forfaitaire horaire⁴ est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Section V – Heures supplémentaires

27.17 Le professeur qui, à la demande du sous-ministre, effectue un travail autre que de l'enseignement en dehors de ses heures de disponibilité est rémunéré à raison de un mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1/1 826,3) de son traitement annuel pour chaque heure de travail et ce, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

Section VI – Taux du supplément de traitement (période additionnelle d'enseignement)

27.18 Le professeur reçoit un supplément de traitement, conformément à l'Annexe IA, pour chacune des périodes visées au sous-paragraphe *f*) du paragraphe 22.01.

Section VII - Professeurs occasionnels

27.19 Le traitement du professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an s'entend du traitement prévu au paragraphe 27.01 majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %). Le traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %).

⁴Le montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1/1 826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

ARTICLE 28

VERSEMENT DES GAINS

Versement de la paie

28.01 Le professeur est payé tous les deux (2) jeudis.

28.02 La totalité de la paie du professeur lui est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

28.03 Aux fins du virement automatique prévu au paragraphe 28.02, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le professeur complète et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique;
- b) l'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment complété conformément au sous-paragraphe a) qui précède.

28.04 Dans la semaine où le dépôt est effectué, le sous-ministre communique au professeur un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si l'employeur ne dispose pas de l'environnement technologique permettant le dépôt électronique ou si le professeur n'a pas accès à un poste informatique individuel, celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

Acompte sur traitement

28.05 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au professeur déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le versement n'a pu être effectué conformément au paragraphe 28.01 pour un motif indépendant de la volonté du professeur. La remise de cet acompte est effectuée au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu au paragraphe 28.01.

28.06 Le nouveau professeur ou le professeur qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou à son retour au travail. De plus, ce professeur peut bénéficier de l'acompte sur traitement prévu au paragraphe 28.05.

Sommes dues au professeur

28.07 Les sommes que l'employeur doit payer à un professeur en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date de la sentence arbitrale.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief.

28.08 Les sommes dues pour du travail en temps supplémentaire ainsi que les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

28.09 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au professeur, porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de l'expiration des délais prévus aux paragraphes 28.06 à 28.08 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

28.10 À son départ, le professeur qui a donné un préavis conformément au délai prévu au paragraphe 20.01, reçoit de l'employeur un état détaillé de la somme due à titre de traitement, des congés de maladie et des vacances.

Cette somme est payable dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du professeur. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, cette somme due porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de l'expiration de ce délai.

Lorsque des sommes sont dues par le professeur au moment où son emploi prend fin, et qu'il n'y a pas possibilité pour le sous-ministre d'opérer compensation à même les sommes à lui verser, le délai de prescription de trente (30) jours pour déposer un grief patronal visant la récupération de ces sommes, débute à compter de l'expiration du délai imparti au sous-ministre pour procéder au règlement de départ, soit le délai prévu à l'alinéa précédent.

L'ex-professeur qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation du présent paragraphe peut soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs.

Sommes versées en trop au professeur

28.11 Avant de réclamer au professeur des sommes qui lui ont été versées en trop, le sous-ministre lui transmet un état détaillé des montants dus.

Le sous-ministre consulte le professeur sur le mode de remboursement des sommes versées en trop. S'il n'y a pas entente, le sous-ministre procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30%) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si le professeur conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application de l'article 34 ou 44, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le professeur en fait la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le professeur, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent paragraphe, le montant versé en trop, lequel porte intérêt au taux prévu au paragraphe 28.09 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur ou du sous-ministre à la date du début du remboursement.

28.12 Malgré le paragraphe 28.11 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un professeur sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application du paragraphe 34.20 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer, y compris celles découlant des délais nécessaires à la conciliation des sommes pour établir le trop-payé, sont exigibles en un seul versement, dès que le sous-ministre transmet au professeur l'état détaillé des sommes versées en trop;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au terme de l'invalidité, soit au retour au travail du professeur selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application du paragraphe 8.39 ou 35.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces paragraphes.

28.13 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux paragraphes 28.11 et 28.12, le sous-ministre peut, sous réserve d'une entente verbale avec le professeur, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou des possibilités ci-dessous :

- a)* remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie;
- b)* remboursement, en tout temps, à même l'excédent de vingt (20) jours de la réserve de congés de maladie.

L'entente verbale portant sur la compensation doit, par la suite, être confirmée par écrit au professeur.

Généralités

28.14 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

29.01 Aux fins de la présente convention, les jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les professeurs visés :

JOURS FÉRIÉS	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An 1 ^{er} janvier		Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du jour de l'An 2 janvier		Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale* 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
L'Action de Grâces	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël 24 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	

JOURS FÉRIÉS	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de Noël 25 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël 26 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du jour de l'An 31 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

*Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail du professeur, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

Les jours ouvrables compris entre Noël et le Jour de l'An sont également considérés comme des jours fériés et chômés sans réduction de traitement, sauf si les élèves doivent être présents l'un de ces jours. Dans ce cas, le congé sera reporté à un autre jour si le calendrier scolaire des élèves assure moins de treize (13) jours fériés et chômés aux professeurs.

Le traitement maintenu au professeur à temps partiel est établi au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein conformément à l'Annexe III.

29.02 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 29.01, le professeur doit :

- a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, le professeur absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement; ou
- b) avoir travaillé ledit jour férié, si le professeur en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation du sous-ministre.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le professeur est assujéti au sous-paragraphe a) du paragraphe 34.16, celui-ci voit son traitement maintenu conformément au paragraphe 28.01 lors du jour férié et sa réserve de congé de maladie n'est pas réduite. Lorsque le professeur est assujéti aux sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe 34.16, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

Professeur occasionnel

29.03 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an.

Toutefois, à l'occasion de la Fête nationale, les dispositions de la *Loi sur la Fête nationale* s'appliquent à ce dernier.

ARTICLE 30

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

30.01 Le professeur a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a)* son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'événement;
- b)* le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition d'y assister. Le professeur a droit de s'absenter du travail une (1) journée consécutive additionnelle, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du professeur.

30.02 Le professeur a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition d'y assister.

Décès

30.03 Le professeur a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a)* À l'occasion du décès de son conjoint, de son fils, de sa fille ou de l'enfant de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévu par le sous-paragraphe *h)* du paragraphe 1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b)* À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant pour lequel le professeur exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle ou de l'enfant de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le sous-paragraphe *h)* du paragraphe 1.01 : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, à cette occasion, le professeur peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- c)* à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents :
 - i)* trois (3) jours ouvrables consécutifs lorsque le défunt demeurait au domicile du professeur;
 - ii)* un (1) jour ouvrable si le défunt ne demeurait pas au domicile du professeur.
- d)* à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par le professeur mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

Le professeur a droit de s'absenter un (1) jour additionnel consécutif, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux sous-paragraphes *a)*, *b)*, *c)* et *d)* du présent paragraphe et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence, si la journée précédant ou suivant l'événement est prévue à son horaire.

Un (1) des jours de congé octroyés en vertu du présent paragraphe peut être pris de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, pour assister à la crémation, à la mise en terre ou à tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

Aux fins de l'application des paragraphes 30.01 et 30.03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail du professeur à temps complet. Pour le professeur dont la semaine est provisoirement réduite, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention, incluant les jours d'absences résultant d'une adhésion à une retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

30.04 Les dispositions des paragraphes de 30.01 et 30.03 s'appliquent au professeur qui occupe un emploi à temps partiel, sous réserve :

- a)* que les absences de plus d'un (1) jour sont constituées de jours consécutifs et non de jours ouvrables consécutifs;
- b)* qu'en regard des sous-paragraphes *a)* du paragraphe 30.01 et du paragraphe 30.03, l'absence est autorisée pour sept (7) jours consécutifs.

Changement de domicile

30.05 Le professeur qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. Le professeur n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

30.06 Le professeur dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. Le professeur doit en faire la demande par écrit au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire qu'il lui remet.

Un professeur qui est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

30.07 Sans restreindre la portée du paragraphe 30.06 et sous réserve du paragraphe 30.08, le professeur peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- a) Lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- b) Lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*;
- c) Lorsqu'en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle le professeur agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie du professeur et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le professeur peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Le sous-ministre peut demander au professeur, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le professeur doit aviser le sous-ministre de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

30.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu du paragraphe 30.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du professeur.

30.09 Le professeur peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui le professeur est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, le professeur peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu au paragraphe 30.03.

30.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au professeur dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du professeur.

30.11 Le professeur qui désire se prévaloir d'un congé prévu au paragraphe 30.07, 30.09 ou 30.10 en avise le sous-ministre dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

30.12 Durant ces congés, le professeur bénéficie des avantages prévus au paragraphe 35.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément au paragraphe 35.48.

Professeur occasionnel

30.13 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'au professeur occasionnel engagé pour une période d'un (1) an ou plus, à la condition qu'il soit engagé à temps plein, et ce, pour les périodes effectivement travaillées. Si le professeur occasionnel est engagé pour une période d'un (1) an ou plus,

mais pour une charge de travail inférieure à celle du professeur à temps plein, le paragraphe 30.03 s'applique sous réserve que le congé est alors constitué de « jours consécutifs » et non de « jours ouvrables consécutifs ».

Malgré le premier (1^{er}) alinéa, le professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, pour les motifs et périodes suivants :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint, de l'enfant pour lequel le professeur exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle: deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, le professeur peut s'absenter trois (3) autres jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : un (1) jour sans traitement.

De plus, le professeur occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux paragraphes 30.07 et 30.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu du paragraphe 30.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

ARTICLE 31
DÉSIGNATION D'UN REMPLAÇANT TEMPORAIRE ET
DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UN PROFESSEUR
À UN EMPLOI DE DIRECTION

31.01 Un professeur peut être désigné par le sous-ministre :

- a)* soit comme remplaçant temporaire pour la durée de l'absence de la personne occupant un emploi de direction;
- b)* soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi de direction.

31.02 Dans le cas où le professeur est désigné pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi de direction, sauf exception, la durée maximale de cette désignation ne peut excéder douze (12) mois.

31.03 Le professeur doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné.

Toutefois, le professeur ne peut agir comme représentant de l'employeur dans la procédure de règlement des griefs et dans l'imposition de mesures disciplinaires.

31.04 Le professeur reprend son emploi, ou s'il n'existe plus, un emploi équivalent dans son institution lorsque cesse l'une ou l'autre des situations prévues aux sous-paragraphes *a)* et *b)* du paragraphe 31.01.

31.05 Le professeur désigné reçoit une prime quotidienne pour le temps où il occupe l'emploi. Cette prime est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir du montant annuel établi comme suit :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
5 283 \$ / an	5 431 \$ / an	5 572 \$ / an	5 711 \$ / an	5 911 \$ / an

31.06 Le sous-ministre fournit au syndicat la liste des professeurs désignés soit comme remplaçant temporaire à un emploi de direction, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi de direction.

Professeur occasionnel

31.07 Le paragraphe 31.04 ne s'applique pas au professeur occasionnel.

ARTICLE 32

CHARGES PUBLIQUES

32.01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 32.02, le professeur qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de *la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, ou d'une agence de développement de réseaux de services de santé et de services sociaux ou d'un collège d'enseignement général et professionnel, ou d'une université, ou d'un ordre professionnel, ou d'un organisme gouvernemental, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le professeur qui agit, lors d'une élection, à titre de directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

32.02 Le professeur qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire ou de conseiller municipal, a droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

Le professeur élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

32.03 Malgré les dispositions du paragraphe 32.01, un professeur ne peut occuper une fonction prévue audit paragraphe si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Professeur occasionnel

32.04 Les dispositions du présent article s'appliquent au professeur occasionnel sous réserve de la période prévue d'engagement.

ARTICLE 33 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

33.01 Le professeur qui est appelé à agir comme juré, à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une partie intéressée, à comparaître devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ne subit de ce fait aucune diminution de son traitement, sous réserve du paragraphe 33.02 pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Malgré le premier (1^{er}) alinéa, le professeur appelé à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins cités à comparaître devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

33.02 Un professeur qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Malgré le premier (1^{er}) alinéa, le professeur qui reçoit l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* ou tous autres honoraires ou indemnité doit remettre ces honoraires ou indemnité au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

33.03 Les paragraphes 33.01 et 33.02 ne s'appliquent pas au professeur qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

Professeur occasionnel

33.04 Les dispositions du présent article s'appliquent au professeur occasionnel sous réserve de la période prévue d'engagement.

ARTICLE 34 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Dispositions générales

34.01 Les professeurs bénéficient, en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes :

- a) pour le professeur à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés, le sous-ministre verse sa pleine contribution;
- b) pour le professeur à plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés, le sous-ministre verse la moitié de sa contribution payable pour un professeur à temps plein, le professeur payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) le professeur à vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement.

Aux fins du présent paragraphe, un (1) jour est égal à sept (7) heures de disponibilité.

Aux fins des paragraphes 34.04 et 34.17, on entend par professeur à temps réduit :

- un professeur à temps plein dont la disponibilité hebdomadaire a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois et conformément aux dispositions de la convention; ou
- un professeur en retraite progressive.

Définition d'invalidité

34.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris d'un accident ou d'une complication grave d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le professeur totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le sous-ministre.

Toutefois, le sous-ministre peut utiliser temporairement le professeur, sous réserve de ses restrictions médicales, à d'autres tâches pour lesquelles il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du professeur, tout en maintenant son traitement. Lorsque le professeur doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du professeur, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le professeur. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au professeur, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le professeur qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues au paragraphe 28.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Période d'invalidité et requalification

34.03 À moins que le professeur n'établisse à la satisfaction du sous-ministre qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le professeur doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

34.04 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue au paragraphe 34.03 s'applique au professeur à temps partiel sous réserve des particularités décrites aux sous-paragraphe ci-dessous.

Application pour le professeur qui occupe un emploi à temps partiel

- a) Le professeur qui occupe un emploi à temps partiel est requalifié de la façon suivante :
- Dans le cas d'une absence en invalidité inférieure à cinquante-deux (52) semaines, le professeur à temps partiel est requalifié après une période de quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire à temps partiel;
 - Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, le professeur est requalifié après une période de trente (30) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire à temps partiel.

Application pour le professeur à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet ou pour le professeur en retraite progressive :

- b) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, le professeur à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;
- c) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, le professeur à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet ou en retraite progressive et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :
 - i) après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à cinquante-deux (52) semaines;
 - ii) après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est de cinquante-deux (52) semaines ou plus.

La période de requalification du professeur qui, au cours de cette période de six (6) ou douze (12) semaines, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro. Le cas échéant, la reprise de cette période de requalification débute à compter du premier (1^{er}) jour de la semaine suivante et la durée de la nouvelle période de requalification, à savoir de six (6) ou douze (12) semaines, est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

Le professeur à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de six (6) ou douze (12) semaines décrite au présent sous-paragraphe mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujetti aux dispositions décrites au sous-paragraphe d) du présent paragraphe.

- d) La période de requalification du professeur assujetti au sous-paragraphe c) du présent paragraphe et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de six (6) ou douze (12) semaines, se termine à la première de ces deux éventualités :
 - i) au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu;
 - ii) au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de ces semaines débutant le premier (1^{er}) jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour le professeur à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet autre que le professeur en retraite progressive :

- e) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, le professeur à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- f) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, le professeur à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification prévue au paragraphe 34.03. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas au professeur à temps réduit résultant d'un congé partiel parental.

Application pour le professeur à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

- g) Le professeur à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification décrite aux sous-paragraphes *b) ou c)* du présent paragraphe, selon la situation applicable.
- h) Le professeur à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :
 - i) Si le professeur choisit de mettre fin à son congé partiel parental ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet, la période de requalification sera celle au paragraphe 34.03 ou celle prévue aux sous-paragraphes *b) et c)* du présent paragraphe, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à l'article 35.
 - ii) Si le professeur choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

34.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le professeur lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le professeur refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins du présent article.

Régimes d'assurances

34.06 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une

obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant du présent article, ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Ces régimes couvrent le professeur, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge selon leur définition prévue par l'article 1.

Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

34.07 L'assureur retenu ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul a son siège social au Québec.

34.08 Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant les prestations que le professeur peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le professeur peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

34.09 Une entente en application du paragraphe 34.06 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à cet élément au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur, ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, ne peut faire l'objet que d'un congé de prime ou d'une bonification de régime. Il ne doit impliquer aucune tâche administrative de la part de l'employeur tel notamment l'émission de chèque. Dans le cas d'un congé de prime, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier (1^{er}) jour de la période;

- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle le professeur n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le professeur cesse d'être un participant;
- e) dans les cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde au professeur concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par ce professeur en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le professeur adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges, le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

34.10 Le professeur bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 \$.

34.11 Le montant mentionné au paragraphe 34.10 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les professeurs visés au sous-paragraphe *b)* du paragraphe 34.01.

Régime d'assurance maladie

34.12 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais un professeur peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, le professeur qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie et ce, aux conditions prévues au présent paragraphe peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

34.13 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout professeur ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :
 - à compter du 1^{er} avril 2023 : 20,00 \$ par mois
 - à compter du 4 septembre 2025 : 45,00 \$ par mois
- b) dans le cas d'un participant assuré seul :
 - à compter du 1^{er} avril 2023 : 8,00 \$ par mois
 - à compter du 4 septembre 2025 : 20,50 \$ par mois
- c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

34.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux sous-paragraphes *a)* et *b)* du paragraphe 34.13 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime d'assurance maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu au paragraphe 34.06 comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

34.15 Un professeur qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du sous-paragraphe *a)* du présent paragraphe, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Régime d'assurance traitement

34.16 Sous réserve des dispositions des présentes, un professeur a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve, au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, le professeur qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu au paragraphe 34.19 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
 - la période d'invalidité pendant laquelle le professeur peut bénéficier des dispositions du présent sous-paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
 - le professeur conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions du paragraphe 34.19, n'ont pas été utilisés;
- b) à compter de l'expiration de la période prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement au professeur à temps partiel est égal à sa disponibilité hebdomadaire;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines :
 - au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Aux fins du calcul des montants prévus aux sous-paragraphe b) et c) du présent paragraphe, le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire sont ceux versés au professeur à temps plein et correspondant à sa disponibilité hebdomadaire à la date où commence le paiement de la prestation. Le calcul exclut toutes autres primes.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement du professeur prévues à l'article 27 et également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le professeur aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 26 sont respectées.

Pour le professeur à temps partiel, la prestation visée aux sous-paragraphe *b)* et *c)* du présent paragraphe est réduite au prorata sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail du professeur au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

Malgré l'alinéa qui précède, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps partiel si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, le professeur était en congé sans traitement ou absent en vertu de l'article 35 ou s'il n'était pas à temps partiel.

34.17 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 34.02, le sous-ministre peut autoriser un professeur à bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un autre emploi tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions principales et habituelles de son emploi ou d'un autre emploi.

Durant cette période de réadaptation, et pour le temps travaillé, le professeur reçoit son traitement au lieu des avantages des sous-paragraphe *a)*, *b)* ou *c)* du paragraphe 34.16 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des sous-paragraphe *b)* et *c)* du paragraphe 34.16.

Le présent article s'applique au professeur à temps partiel. Toutefois, dans le cas du professeur à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet et dont l'horaire réduit a été suspendu en application du sous-paragraphe *f)* du paragraphe 34.04, celui-ci reçoit, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux sous-paragraphe *a)*, *b)* ou *c)* du paragraphe 34.16 au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

34.18 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le professeur invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré. Toutefois, le professeur doit verser les cotisations requises, excepté qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, le professeur bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé au présent article, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

Le professeur absent pour invalidité et assujéti à l'application des dispositions des sous-paragraphe *b)* et *c)* du paragraphe 34.16, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 42. Le professeur absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et assujéti à l'application des dispositions des sous-paragraphe *b)* et *c)* du paragraphe 34.16 est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins du troisième (3^e) alinéa du présent paragraphe, les périodes au cours desquelles le professeur à temps partiel reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié de sa disponibilité annuelle pendant l'année financière, les absences pour invalidité en sus de cette disponibilité annuelle sont réputées sans traitement.

34.19 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe *a)* du paragraphe 34.16 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du professeur que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus au présent paragraphe.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser au professeur bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphe *a)*, *b)* et *c)* du paragraphe 34.16. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au sous-paragraphe *a)* déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Le professeur bénéficiaire d'une prestation visée au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer le sous-ministre des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le professeur doit signer les formulaires requis.

Sur demande écrite du sous-ministre, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, le professeur présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier (1^{er}) alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

Malgré l'alinéa qui précède, le professeur, présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

34.20 Si le professeur est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai le sous-ministre. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le sous-ministre établit le trop payé et le professeur

doit rembourser à l'employeur les sommes dues, en un seul versement, dès la réception de l'état détaillé des sommes versées en trop.

34.21 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par le sous-ministre sous réserve de la présentation par le professeur des pièces justificatives.

34.22 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, le sous-ministre ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

34.23 De façon à permettre cette vérification, le professeur doit aviser le sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à une autorisation d'absence pour cause de maladie, le professeur doit remettre au sous-ministre une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part du professeur ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande du sous-ministre, un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, la durée probable de l'absence ou le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du professeur. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le professeur relativement à toute absence, autant que possible dans la région même où demeure le professeur. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le sous-ministre.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui du professeur doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le professeur. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au professeur, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement.

Le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du professeur de façon confidentielle.

34.24 Par ailleurs, si le sous-ministre a des motifs raisonnables de croire qu'un professeur est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du professeur. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et le professeur.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate du sous-ministre, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas le professeur peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par

l'employeur et le professeur. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au professeur, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Si le professeur est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

34.25 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le professeur n'a pu aviser le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si le professeur fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie du professeur, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

34.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le professeur peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

Réserve de congés de maladie

34.27 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, le sous-ministre crédite au professeur dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le professeur perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour le professeur à temps partiel, la valeur du crédit de congé de maladie est établie au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein conformément à l'Annexe III. Ce crédit ne sera octroyé que si le professeur a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus de sa disponibilité pendant le mois.

34.28 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert le professeur sont versés à sa réserve. L'utilisation des jours de maladie par le professeur à temps plein est faite sur la base de son horaire de disponibilité quotidienne. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour le professeur à temps partiel, l'utilisation des jours de congé de maladie est faite sur la base de son horaire de disponibilité quotidienne. Les jours de congé de maladie à la réserve sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Sauf si la présente convention en prévoit le paiement, le professeur qui accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente convention, mais pour laquelle le régime d'assurance prévoit l'accumulation de congés de maladie, conserve à sa réserve les jours de congé de maladie accumulés, lesquels pourront être utilisés conformément aux conditions de travail qui lui seront applicables.

34.29 Le sous-ministre procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent vingt (20), dans les situations suivantes :

- a) Au 30 septembre, si la réserve du professeur excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au professeur au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

- b)* Lorsque le professeur accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente convention, mais pour laquelle le régime d'assurance traitement applicable prévoit l'accumulation de congés de maladie, le sous-ministre retire de la réserve de congés de maladie du professeur les jours qui excèdent vingt (20) jours et paie au professeur une indemnité équivalant au nombre de jours retirés sur la base du traitement applicable la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois. Les jours non payés demeurent à la réserve du professeur.

Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise au professeur le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

34.30 Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes *b)* et *c)* du paragraphe 34.16 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le professeur prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité.

34.31 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

34.32 Le professeur qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 34.16, mais il conserve, sous réserve du paragraphe 34.29, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

34.33 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus au présent article ne s'appliquent pas au professeur qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie du professeur temporaire ou permanent

34.34 Le sous-ministre procède au paiement de la réserve de congés de maladie dans les situations décrites ci-dessous :

- a)* Au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès ou de sa retraite, le sous-ministre paie au professeur ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre de professeur de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base de son traitement au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, le professeur temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont le sous-ministre met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévu à l'alinéa précédent. De

plus, ce professeur temporaire a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'il a transféré en vertu du quatrième (4^e) alinéa du paragraphe 34.35.

- b) Lorsque le professeur temporaire ou permanent accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente convention, classe d'emplois pour laquelle le régime d'assurance traitement applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie, le sous-ministre paie au professeur une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre de professeur de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au professeur la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois.

L'ex-professeur qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe peut soumettre un grief suivant la procédure de règlement des griefs.

Professeur occasionnel

34.35 Aux fins de l'application des dispositions du paragraphe 34.01, le professeur occasionnel engagé pour une période d'un (1) an ou plus doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus au présent article. De plus, les régimes prévus au présent article s'appliquent seulement pendant la période où il aurait effectivement travaillé. Toutefois, les dispositions de cet article continuent de s'appliquer comme s'il s'agissait d'un même engagement lorsqu'il n'y a pas d'interruption entre deux (2) engagements du même type.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, au professeur prévu au présent paragraphe qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au professeur au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable au professeur prévu au présent paragraphe ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si le professeur a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

Le professeur occasionnel engagé pour une période d'un (1) an ou plus, conserve sa réserve de congé de maladie s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'occasionnel et sa nomination à titre de professeur temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer au professeur qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Le premier (1^{er}) alinéa ne s'applique pas au professeur prévu au présent paragraphe dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre de professeur occasionnel engagé pour une période d'un (1) an ou plus. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

34.36 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an.

ARTICLE 35

DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

35.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un professeur un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

35.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par le présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent article, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le professeur reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où le professeur partage avec l'autre conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent article ne sont versées que si le professeur reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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

35.04 Le sous-ministre ne rembourse pas au professeur les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

35.06 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

35.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une professeure temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le sous-ministre a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

35.08 La professeure enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 35.39 et 35.40, doivent être consécutives.

La professeure enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 35.39 et 35.40, doivent être consécutives.

La professeure enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 35.39 et 35.40, doivent être consécutives.

La professeure dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu au paragraphe 35.38.

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

35.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la professeure. Toutefois, dans le cas de la professeure admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

35.10 La professeure qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 35.15, 35.18 ou 35.19 selon le cas.

La professeure qui accouche alors qu'elle est invalide au sens du paragraphe 34.02 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, la professeure continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue au paragraphe 34.02 mais elle reçoit les indemnités prévues à l'article 35 au lieu des avantages prévus aux sous-paragraphes *a)*, *b)* et *c)* du paragraphe 34.16. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des sous-paragraphes *b)* et *c)* du paragraphe 34.16. Au terme de son congé de maternité, la professeure qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux sous-paragraphes *b)* et *c)* du paragraphe 34.16.

35.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par le paragraphe 35.08. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit,

sur demande du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

35.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La professeure bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 35.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par le paragraphe 35.43 pendant les semaines subséquentes.

35.13 La professeure qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 35.08 ou 35.12 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 34 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

35.14 Pour obtenir le congé de maternité, la professeure doit donner un préavis écrit au sous-ministre au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professeure doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour la professeure admissible au Régime québécois d'assurance parentale

35.15 La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ tel que défini au sous-paragraphe c) du paragraphe 35.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁶ :

1) en additionnant :

⁵ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁶ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professeure reçoit des prestations d'assurance traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
 - b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la professeure a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du premier (1^{er}) alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

35.16 Le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre effectue cette compensation si la professeure démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la professeure démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

35.17 Le total des montants reçus par la professeure durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement ne peut excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1) du premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 35.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévu au paragraphe 35.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la professeure admissible au Régime d'assurance-emploi

35.18 La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁷ tel que défini au sous-paragraphe c) du paragraphe 35.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁸ :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe A du présent paragraphe, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

⁷ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁸ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professeure reçoit des prestations d'assurance traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi à l'alinéa 1) du sous-paragraphe B du premier (1^{er}) alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Les paragraphes 35.16 et 35.17 s'appliquent à la professeure visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la professeure non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

35.19 La professeure non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹ tel que défini au sous-paragraphe c) du paragraphe 35.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante¹⁰ :

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

Le paragraphe 35.17 s'applique à la professeure visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

⁹ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹⁰ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professeure reçoit des prestations d'assurance traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

Dispositions particulières

35.20 Dans les cas visés aux paragraphes 35.15, 35.18 et 35.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent sous-paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au sous-ministre par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe I de la *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic*.

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 35.15, 35.18 et 35.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-paragraphe.

- d) Aux fins du présent article, on entend par traitement, le traitement du professeur prévu au paragraphe 27.01 incluant, le cas échéant, les primes prévues à l'article 31 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la professeure aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues aux paragraphes 26.05 et 26.06 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la professeure à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la professeure à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de son indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période, pendant laquelle la professeure à temps partiel en congé spécial prévu au paragraphe 35.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

35.21 La professeure peut reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise par écrit le sous-ministre de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la professeure, à l'approbation du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités de l'enseignement.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

35.22 La professeure peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

Lorsque le sous-ministre reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la professeure et les motifs à l'appui de la demande.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence.

La professeure affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la professeure a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professeure enceinte, à la date de son accouchement et pour la professeure qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professeure admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la professeure est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à la professeure une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la professeure exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, avant que celle du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

35.23 La professeure a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du sous-paragraphe c) du présent paragraphe concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la professeure peut, au préalable, bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la professeure peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congés à l'occasion de la naissance

35.24 Le professeur a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. Le professeur qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le professeur à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale à sa disponibilité hebdomadaire.

Congé de paternité

35.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 35.39 et 35.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas du professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu du régime applicable et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

35.26 Le professeur peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le professeur.

Durant cette prolongation, le professeur ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 35.43.

Indemnités prévues pour le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

35.27 Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 35.25, le professeur, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas du paragraphe 35.15 ou 35.18, selon le cas, et les paragraphes 35.16 et 35.17 s'appliquent au professeur visé par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le professeur non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

35.28 Le professeur non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 35.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si ce professeur a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

35.29 Le paragraphe 35.20 s'applique dans les cas visés aux paragraphes 35.27 et 35.28, en faisant les adaptations nécessaires.

Congés pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

35.30 Le professeur a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption. Le professeur qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Aux fins de l'application du présent paragraphe et du paragraphe 35.31, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies :

- L'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et celui-ci à l'intention de l'adopter;
- Le professeur doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter laquelle peut varier selon le type d'adoption, en fonction des exigences requises du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

35.31 Le professeur qui adopte un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 35.39 et 35.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque le professeur est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour le professeur non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, ce congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

35.32 Le professeur peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par le paragraphe 35.31 s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le professeur.

Durant cette prolongation, le professeur ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 35.43.

Indemnités prévues pour le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

35.33 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 35.31, le professeur, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas des paragraphes 35.15 ou 35.18, selon le cas, et les paragraphes 35.16 et 35.17 s'appliquent au professeur visé par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le professeur non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

35.34 Le professeur non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par le paragraphe 35.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si ce professeur a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

35.35 Le paragraphe 35.20 s'applique dans les cas visés par les paragraphes 35.33 et 35.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

35.36 Le professeur qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

35.37 Le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée au sous-ministre, si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée au sous-ministre, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement, prévu par le présent paragraphe, prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par le paragraphe 35.31 s'applique alors.

Congés sans traitement

35.38 Le professeur a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent paragraphe. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au professeur en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 35.08 sous réserve du paragraphe 35.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au professeur en prolongation du congé de paternité prévu au paragraphe 35.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 35.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. Le paragraphe 35.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le professeur qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs.

Le professeur en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- ii) modifier son congé partiel sans traitement en cours.

Le professeur à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination du nombre d'heures de disponibilité hebdomadaire demeurent applicables.

Le professeur qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque le professeur se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent paragraphe, il doit soumettre le nombre d'heures de disponibilité hebdomadaire et l'étalement de ces heures à l'approbation du sous-ministre. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le professeur. En cas de désaccord du sous-ministre quant au nombre de jours de congé par semaine, le professeur a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Lorsque la conjointe ou le conjoint du professeur n'est pas un(e) employé(e) de l'un des employeurs mentionnés au sous-paragraphe *c)* du paragraphe 35.20, le professeur peut se prévaloir d'un des congés prévus au présent paragraphe au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b)* Le professeur qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-paragraphe *a)* du présent paragraphe peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par le professeur et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Le présent sous-paragraphe s'applique au professeur qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le professeur qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

35.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professeure en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le professeur en congé de paternité ou le professeur en congé pour adoption en vertu du paragraphe 35.31 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

35.40 Sur demande présentée au sous-ministre, la professeure en congé de maternité, le professeur en congé de paternité, le professeur en congé pour adoption en vertu du paragraphe 35.31 ou le professeur en congé sans traitement à temps complet en vertu du paragraphe 35.38 mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les paragraphes 30.09 et 30.10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le professeur bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par le paragraphe 35.43.

À la demande du professeur et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 35.25, le congé pour adoption prévu au paragraphe 35.31 ou le congé sans traitement à temps complet prévu au paragraphe 35.38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines, est fractionné en semaines. Les 2^e et 3^e alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

35.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 35.39 ou 35.40, le sous-ministre verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 35.02.

Avantages

35.42 Durant le congé de maternité prévu par le paragraphe 35.08, les congés spéciaux prévus par les paragraphes 35.22 et 35.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe 35.24, le congé de paternité prévu au paragraphe 35.25 et le congé pour adoption prévu aux paragraphes 35.30, 35.31 ou 35.36, le professeur bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

35.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par le paragraphe 35.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par le paragraphe 35.37, le professeur accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes.

Le professeur peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par le paragraphe 34.06 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

35.44 Le sous-ministre doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

Le professeur à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger son congé de la manière prévue par le paragraphe 35.38 ou de bénéficier de l'application du paragraphe 35.13.

Le professeur qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période,

le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

35.45 Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le professeur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

35.46 Le professeur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 35.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 35.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 35.38. Au terme de cette période, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

35.47 Le professeur à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 35.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu au paragraphe 35.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

35.48 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par le paragraphe 35.22 ou 35.23, du congé de paternité prévu au paragraphe 35.25, ou du congé pour adoption prévu au paragraphe 35.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu au paragraphe 35.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines prévu par le paragraphe 35.38, le professeur reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, le professeur réintègre son emploi ou un emploi équivalent dans son institution, sous réserve de l'article 21.

Professeur occasionnel

35.49 Le présent article s'applique au professeur occasionnel engagé pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé. Toutefois, les dispositions de cet article continuent de s'appliquer comme s'il s'agissait d'un même engagement lorsqu'il n'y a pas d'interruption entre deux (2) engagements du même type.

35.50 Le présent article s'applique au professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu au paragraphe 35.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu au paragraphe 35.30 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 35.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) le congé de paternité prévu au paragraphe 35.25, sa prolongation prévue au paragraphe 35.26, le congé pour adoption prévu au paragraphe 35.31 et sa prolongation prévue au paragraphe 35.32

s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux paragraphes 35.27, 35.28, 35.33 et 35.34 ne s'appliquent pas;

- c)* concernant le congé sans traitement prévu au paragraphe 35.38, seul le congé prévu au sous-paragraphe *b)* s'applique;
- d)* les congés spéciaux prévus par le paragraphe 35.23 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement;
- e)* les paragraphes 35.13, 35.29, 35.35, 35.37 et 35.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- f)* le paragraphe 35.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

ARTICLE 36
FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT
ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS

36.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de véhicules automobiles personnels sont déterminés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

36.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat.

36.03 L'employeur convient d'effectuer annuellement une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de véhicules automobiles personnels aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation.

ARTICLE 37 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

37.01 Les dispositions du présent article visent le professeur qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Le professeur qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les paragraphes 37.03 et suivants du présent article ne s'appliquent pas au professeur qui, en vertu du paragraphe c) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

37.02 Le professeur doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 21.13 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où le professeur fait part de son acceptation.

Cependant, si le professeur a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, le sous-ministre ne doit pas exiger que le professeur déménage au cours de l'année scolaire de l'enfant, sauf si le professeur y consent.

37.03 Le professeur, après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues au présent article.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut prolonger ce délai.

Congés avec traitement

37.04 Le professeur déplacé a droit aux congés suivants :

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le sous-ministre rembourse au professeur, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande du professeur, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit le professeur pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile.

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, le sous-ministre rembourse au professeur, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre peut, à la demande du professeur, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit le professeur pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables au professeur pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés au professeur à temps partiel en vertu des sous-paragraphes a) ou b) du présent paragraphe sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour le professeur qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein.

Frais de déménagement

37.05 Le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels du professeur visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que le professeur utilise les services d'une firme de déménagement désignée au Guide d'achats de la direction générale des acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que le professeur fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent paragraphe ne s'applique pas au professeur qui, en vertu du paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

37.06 Le sous-ministre ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel du professeur à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par le sous-ministre.

Entreposage des meubles

37.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du professeur, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

37.08 Le sous-ministre paie au professeur déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

37.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, au professeur visé au paragraphe 37.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, le sous-ministre dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le professeur qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le professeur doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier (1^{er}) alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

37.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou de la cession du bail sont à la charge du sous-ministre, si le professeur choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

37.11 Le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale du professeur déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que le professeur ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue ou que le professeur ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le sous-paragraphe a) du présent paragraphe ne s'applique pas au professeur qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

37.12 Si la résidence principale du professeur déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le professeur doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le sous-ministre rembourse au professeur, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :
 - i) les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
 - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production de pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses prévues au présent paragraphe.

Dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier (1^{er}) alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où le professeur doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le sous-paragraphe e) du présent paragraphe ne s'applique pas au professeur qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

37.13 Le sous-ministre rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu au paragraphe 37.02, lorsqu'il est nécessaire que le professeur se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

37.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais de séjour du professeur, de son conjoint et de

son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant normalement pas deux (2) mois.

37.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux paragraphes 37.13 et 37.14, le professeur doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution du professeur est établie à partir de son coût de vie normal.

37.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, le sous-ministre assume les frais de transport du professeur, pour visiter sa famille :

- a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller-retour; et
- b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

37.17 Les dispositions des paragraphes 37.11 et 37.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, le sous-ministre rembourse au professeur, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale du professeur ou de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où le professeur doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, le sous-ministre lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale ou celle de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

37.18 Les dispositions prévues aux paragraphes 37.11, 37.12 et 37.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de professeurs exerçant des attributions impliquant des changements de domiciles fréquents requis par le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement du professeur en cause.

Professeur occasionnel

37.19 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'au professeur engagé pour une période d'un (1) an ou plus ou d'une (1) année scolaire ou plus, et ce, sous réserve de la période prévue d'engagement.

ARTICLE 38 ANCIENNETÉ

Ancienneté

38.01 Sans restreindre la portée des paragraphes 38.03 et 38.04, l'ancienneté du professeur est constituée :

- a) de sa période d'emploi, à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent, depuis sa dernière nomination à titre temporaire;
- b) de ses périodes d'emploi, à titre de professeur occasionnel, postérieures à la date de la signature de la présente convention et excluant les périodes de mise à pied.

Calcul de l'ancienneté

38.02 L'ancienneté du professeur se calcule en années et en jours.

Pour les fins du calcul, un (1) an d'ancienneté est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, étant entendu que le professeur ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

L'ancienneté du professeur à temps partiel ne s'accumule que durant les heures de disponibilité déterminées conformément aux dispositions de l'article 22.

Aux fins du présent paragraphe, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

Perte de l'ancienneté

38.03 Le professeur temporaire ou permanent perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission;
- fin d'emploi en cours de stage probatoire;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite.

Malgré le premier (1^{er}) alinéa, le professeur temporaire dont on a mis fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire pour manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'un professeur permanent, recouvre son ancienneté lorsqu'il accède à un autre emploi de la fonction publique dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

38.04 Le professeur occasionnel perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission sans accès à un autre emploi de la fonction publique dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs;

ARTICLE 39 SANTÉ ET SÉCURITÉ

39.01 Aux fins de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de ses règlements :

- a) le professeur membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche;

Le professeur visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre.

- b) le représentant en santé et en sécurité ou son représentant peut, après en avoir avisé le sous-ministre, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions du représentant en santé et en sécurité identifiées aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou s'il est avisé d'un accident décrit à l'article 62.

Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au sous-paragraphe a) du présent paragraphe ou lorsque la présence du représentant en santé et en sécurité ou son représentant est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut pour le sous-ministre de remplacer ce congé dans le délai prévu, le professeur reçoit en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois son taux horaire de traitement défini à l'article 27.

39.02 Le professeur visé au paragraphe 39.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Aux fins de la rencontre prévue au deuxième (2°) alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe 15.02, les parties conviennent que le délai de trente (30) jours est ramené à dix (10) jours.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher le sous-ministre de prendre les mesures appropriées si le professeur a exercé une des fonctions mentionnées au paragraphe 39.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 40
(ABROGÉ)

ARTICLE 41

PROFESSEUR EN PRÊT DE SERVICE

41.01 Un professeur peut, avec son consentement, être prêté à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation, de la santé et des services sociaux ou à une organisation dont le personnel n'est pas nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*, pour la période et aux conditions convenues entre le professeur, le sous-ministre et l'institution ou l'organisation qui requiert ses services.

41.02 Pour la durée de ce prêt, les dispositions des articles 22, 29, 42 ainsi que celles du paragraphe 27.16, ne s'appliquent pas. Dans le cas où le professeur exerce une occupation d'enseignement, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe de professeurs auquel il est assimilé, s'appliquent. Cependant, dans le cas où le professeur exerce une occupation autre que l'enseignement, les dispositions des articles 22, 29, 42 ainsi que celles du paragraphe 27.16 font l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur concerné. Une copie de l'entente est transmise par le sous-ministre au syndicat et à l'institution ou l'organisation qui requiert les services du professeur.

Aux fins d'application de la procédure de règlement des griefs, le professeur peut uniquement contester l'application ou l'interprétation des dispositions de la convention qui lui demeurent applicables et ce, en soumettant un grief, conformément à la procédure de règlement des griefs, au directeur de l'institution où il œuvrait lors de son prêt de service.

41.03 L'entente convenue au paragraphe 41.01 doit prévoir les recours du professeur en cas de désaccord sur les dispositions de la convention qui ne lui sont pas applicables.

ARTICLE 42 VACANCES

42.01

- a) Durant une année, soit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le professeur à temps plein dispose, au prorata des jours où il a droit à son traitement, d'un maximum de quarante-trois (43) jours de vacances. Ces quarante-trois (43) jours ne peuvent être reportés à l'année suivante. Parmi ces quarante-trois (43) jours, trois (3) jours servent, le cas échéant, pour ajuster le calendrier scolaire avec le départ des élèves avant le congé de Noël et/ou avec l'arrivée des élèves après le congé du Jour de l'An. Ces journées sont fixées, après consultation des professeurs, par le sous-ministre.

Durant une année, soit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le professeur à temps partiel dispose d'un nombre de jours de vacances établi au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein conformément à l'Annexe III. Ces jours ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. Parmi les jours de vacances attribués, jusqu'à trois (3) jours servent, le cas échéant, pour ajuster le calendrier scolaire avec le départ des élèves avant le congé de Noël et/ou avec l'arrivée des élèves après le congé du Jour de l'An. Ces journées sont fixées, après consultation des professeurs, par le sous-ministre.

- b) Pour les professeurs enseignant à la formule de cours à temps complet, dans le cas où un arrêt des cours a lieu entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, le sous-ministre peut fixer les huit (8) semaines de vacances. De manière consécutive, six (6) semaines peuvent être fixées entre le 1^{er} juin et le 30 septembre. Les deux (2) autres semaines peuvent être fixées entre le 1^{er} octobre et le 30 novembre et entre le 1^{er} février et le 31 mars.

Pour les professeurs enseignant à la formule de cours à temps partiel, le sous-ministre peut fixer les semaines de vacances en respect de l'horaire de travail prévu du professeur. De manière consécutive, un minimum de trois (3) semaines peuvent être fixées entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre. Les autres semaines peuvent être fixées entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

- c) Si le sous-ministre ne fixe pas la totalité des vacances au calendrier scolaire, les vacances non fixées peuvent être prises par le professeur en bloc de jours consécutifs. Aux fins du présent sous-paragraphe, on entend par « bloc de jours consécutifs », une semaine régulière de cours pour le professeur.

Le cas échéant, le professeur informe le sous-ministre de son choix deux (2) fois par année, soit avant le 1^{er} avril pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre et avant le 1^{er} octobre pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars. Compte tenu des nécessités de l'enseignement, une liste des dates autorisées pour chacun des professeurs est établie en avril et en octobre par le sous-ministre. Au cours des mois d'avril et d'octobre, cette liste est rendue disponible aux professeurs. En cas de conflit entre les dates demandées par des professeurs, c'est d'abord l'ancienneté du professeur qui prime, puis vient la durée de l'enseignement dans le réseau et finalement, la durée de l'enseignement au Québec.

- d) Sans limiter le droit du professeur d'utiliser ses vacances conformément aux modalités établies au sous-paragraphe c) du présent paragraphe, le professeur peut également choisir :

- i) d'utiliser une partie ou l'entièreté des jours de vacances non fixés en jours séparés, sans excéder cinq (5) jours par année. Le cas échéant, le sous-ministre autorise les vacances du professeur en tenant compte des nécessités de l'enseignement;

et/ou

- ii) de recevoir une indemnité équivalente à une partie ou à l'entièreté des jours de vacances non fixés, sans excéder dix (10) jours par année. Le cas échéant, cette indemnité est établie selon le taux de traitement applicable au professeur au 31 mars et est versée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant cette date.

Le professeur qui souhaite se prévaloir des dispositions prévues aux alinéas i) et/ou ii) du présent sous-paragraphe doit en faire la demande au sous-ministre au plus tard le 1^{er} février.

- e) Les vacances du professeur sont ajustées au 1^{er} avril lorsqu'il a utilisé dans l'année précédente plus de journées que ne lui permettait l'application du présent article.

Le professeur doit rembourser les jours utilisés en trop lorsqu'au moment de sa cessation d'emploi, il a utilisé plus de jours que ne lui permettait l'application du présent article.

- f) Les dispositions prévues au sous-paragraphe c) du présent paragraphe sont adaptées de la façon suivante pour le professeur nommé à titre de professeur régulier entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre d'une année:

- un maximum de deux (2) blocs de jours consécutifs peut être pris jusqu'au 31 mars suivant la nomination du professeur à titre de professeur régulier.
- le cas échéant, le professeur doit adresser sa demande de vacances au sous-ministre au moins dix (10) jours ouvrables avant les dates souhaitées. Le sous-ministre autorise les vacances du professeur en tenant compte des nécessités de l'enseignement.

Généralités

42.02 Si un professeur démissionne dans le délai mentionné au paragraphe 20.01, est congédié ou décède au cours d'une année d'enseignement, l'employeur paie au professeur ou à ses ayants droit une indemnité correspondant à un cinquième (1/5) du traitement qu'il a gagné entre le début de l'année d'enseignement et la date effective de sa cessation d'emploi.

Si un professeur démissionne, décède ou est congédié durant sa période de vacances, l'employeur paie au professeur ou à ses ayants droit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

Professeur occasionnel

42.03 Les paragraphes 42.01 et 42.02 ne s'appliquent pas au professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an. Ce professeur occasionnel reçoit à chaque période de paie, à titre de compensation pour vacances, une indemnité égale à un cinquième (1/5) de son traitement pour chaque heure à laquelle il a eu droit à son traitement durant ladite période de paie.

ARTICLE 43 PROFESSEUR EN DÉTACHEMENT

43.01 Le professeur en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement. Durant la période au cours de laquelle le professeur est en détachement, il est régi par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* et la directive concernant la classification des professeurs de l'État (675).

Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas à ce professeur, sauf celles qui concernent les échelles de traitement, le classement, l'avancement d'échelon, la rétrogradation, le congédiement administratif et la réorientation professionnelle, les mesures disciplinaires, la cotisation syndicale, les assurances collectives (vie, maladie, traitement) et les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'ancienneté s'accumule. Le droit de grief n'est accordé que pour les dispositions mentionnées au présent alinéa.

ARTICLE 44

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Sous-section A : Professeur invalide en attente d'une décision

44.01 Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent uniquement au professeur invalide au sens du paragraphe 34.02 qui a déposé une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) concernant une lésion qu'il estime attribuable à son travail au service de l'employeur et pour laquelle la décision d'admissibilité n'a pas été rendue.

Le professeur visé au premier (1^{er}) alinéa demeure assujetti à l'article 34 sous réserve des particularités prévues au présent article.

Le professeur invalide qui, temporairement, ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande au sous-ministre, les montants d'assurance traitement qui lui sont applicables en vertu des dispositions du paragraphe 34.16, et ce, à compter de la date de sa demande.

Le sous-ministre peut assigner temporairement le professeur invalide dans ses tâches ou à d'autres tâches de son unité de négociation ou non, à temps complet ou à temps partiel. Cette assignation temporaire s'effectue conformément à la procédure prévue à l'article 179 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et, ce faisant, elle ne peut être réalisée qu'après l'obtention d'un avis favorable du professionnel de la santé qui a charge du professeur à l'effet que celui-ci est raisonnablement en mesure d'accomplir ces tâches, que celles-ci ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et qu'elles sont favorables à sa réadaptation. Le sous-ministre doit transmettre le formulaire dûment complété à la CNESST dès qu'il obtient l'avis du professionnel de la santé qui a charge du professeur.

Le professeur assigné reçoit son traitement pour le temps travaillé et, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux sous-paragraphe *a)*, *b)* ou *c)* du paragraphe 34.16 si ceux-ci lui sont applicables.

Le professeur dont l'admissibilité de la réclamation est refusée par la CNESST cesse d'être visé par la présente sous-section.

Sous-section B : Professeur incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle

44.02 La présente sous-section s'applique uniquement au professeur qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités

44.03 Le professeur visé à la présente sous-section reçoit, pendant la période où il a droit à une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le professeur aurait droit durant cette période.

Le professeur a droit à ce montant complémentaire à la condition d'avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu, sans une période continue maximale de deux (2) ans.

Aux fins du présent paragraphe, le traitement net s'entend du traitement défini au paragraphe 27.01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le professeur au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

Avantages

44.04 Le professeur visé à la présente sous-section qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens du paragraphe 34.02 et régi par l'article 34. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 42, le professeur est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévu au paragraphe 44.03;

b) Congés de maladie

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34.27, le professeur est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévu au paragraphe 44.03;

c) Assurance traitement

Pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, le professeur n'utilise pas de jours de congé de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent sous-paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des paragraphes 34.16, 34.17 et 34.19, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence;

d) Recours

Le professeur qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Ces recours remplacent la procédure de règlement des griefs et la procédure prévue au paragraphe 34.23 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui du professeur. De même, lorsque le sous-ministre exige que le professeur se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Le professeur qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué doit rembourser à l'employeur les honoraires du médecin selon les modalités prévues au paragraphe 28.11.

Droit de retour au travail

44.05 Le professeur visé à la présente sous-section qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue au paragraphe 34.16 doit aviser le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le professeur est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le professeur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

44.06 Le professeur visé à la présente sous-section qui ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois, en prolongation de la période d'assurance traitement prévue au paragraphe 34.16 aux conditions suivantes :

- le professeur a avisé le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle était consolidée et, à cette occasion, a demandé un reclassement ou une réorientation professionnelle;
- le sous-ministre, compte tenu des besoins de son organisation, n'a pu attribuer au professeur un nouveau classement.

Lorsque le sous-ministre lui offre un emploi pendant ce congé, le professeur est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à l'article 34 ne sont pas applicables dans ce cas, à l'exception des dispositions du premier (1^{er}) et du deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 34.27 et du sous-paragraphe *a*) du paragraphe 34.16. Il en est de même pour les autres paragraphes du présent article.

Si le sous-ministre décide de le maintenir à l'emploi, le professeur se voit alors attribuer le classement correspondant aux nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, le professeur continue de bénéficier de son congé sans traitement. La décision du sous-ministre de ne pas maintenir le professeur à son emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Dispositions générales

44.07 Lorsqu'en application des dispositions des paragraphes 20.09 et 20.10, le sous-ministre reclasse ou réoriente pour cause d'invalidité le professeur visé au présent article, le taux de traitement que recevait le professeur avant son reclassement ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué au professeur sera déterminé par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et selon les stipulations de la convention qui lui seront applicables.

44.08 Le professeur visé à la présente sous-section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande au sous-ministre, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des paragraphes 34.16 et 34.17, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens du paragraphe 34.02.

Conformément au paragraphe 28.13, dès que le professeur reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu à la suite d'une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, il rembourse au sous-ministre les montants d'assurance traitement reçus en vertu du premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe et les dispositions des paragraphes 34.16, 34.17, 34.19, 44.03 et 44.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop au professeur et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si le professeur a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et le professeur doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux paragraphes 44.05 et 44.06.

44.09 Le professeur visé à la présente sous-section qui est appelé à comparaître à une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

44.10 Les périodes au cours desquelles le professeur, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date de la signature de la convention, peut bénéficier des dispositions du présent article, sont calculées à compter de la date où le professeur a cessé de travailler en raison de cette lésion.

Professeur occasionnel

44.11 Le présent article s'applique au professeur occasionnel engagé pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé. Toutefois, les dispositions de cet article continuent de s'appliquer comme s'il s'agissait d'un même engagement lorsqu'il n'y a pas d'interruption entre deux (2) engagements du même type.

44.12 Le présent article s'applique au professeur occasionnel engagé pour une période de moins d'un (1) an pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 45

DURÉE DE LA CONVENTION

45.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature et jusqu'au 31 mars 2028.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, il y a signature lorsqu'au moins une signature est apposée pour chaque partie.

45.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2023 aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération : Paragraphe 27.06;
- Allocations et primes : Paragraphe 31.05 ;
- Taux et échelle de traitement : Annexe I ;
- Taux du supplément de traitement (période additionnelle d'enseignement) : Annexe IA.

45.03 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2024 aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération : Paragraphe 27.07.

45.04 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2025 aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération : Paragraphe 27.08.

45.05 La hausse de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 34.13 prend effet le 4 septembre 2025.

45.06 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2026 aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération : Paragraphe 27.09.

45.07 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2027 aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération : Paragraphe 27.10.

Rappel de traitement, d'allocation et primes

45.08 Les sommes de rappel de traitement, d'allocation et primes résultant de l'application des paragraphes 45.02 à 45.04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la date de signature de la présente convention. Les sommes sont établies en tenant compte de la période durant laquelle le professeur a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2023 et sont versées par virement bancaire.

En ce qui concerne l'ex-professeur, une correspondance lui est transmise à la dernière adresse postale connue pour valider ses coordonnées bancaires. À défaut de réponse, les sommes sont versées aux dernières coordonnées bancaires connues au système de paie. Advenant un rejet bancaire de ce versement, l'employeur transmettra une correspondance de rappel.

Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées aux professeurs et ex-professeurs.

LETTRE D'ENTENTE N° 1
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE N° 2
CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LE CLASSEMENT

S'il advenait une modification ou l'abrogation de l'Arrêté en conseil numéro 1474 du 2 juin 1967 concernant les normes de classification du personnel enseignant dans la fonction publique, l'employeur et le syndicat se rencontreront pour apporter à la convention les modifications qu'ils jugeront utiles.

LETTRE D'ENTENTE N° 3
CONCERNANT L'ARTICLE 34 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET
TRAITEMENT ET L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE
BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES
D'ASSURANCE

Concernant l'article 34 – régime d'assurance vie, maladie et traitement

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue tel que prévu à l'article 34, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Bien que l'employeur ait cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000, les parties conviennent de ce qui suit et ce, en application des paragraphes 34.06 et 34.09 de la présente convention, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu au paragraphe 34.09 de la présente convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :
 - a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
 - b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;

- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier (1^{er}) jour de la période;

- d)* aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle le professeur n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le professeur cesse d'être un participant;
 - e)* dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde au professeur concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par ce professeur, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le professeur adhère;
 - f)* la transmission à l'employeur de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur. De plus, la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges. Lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;
 - g)* les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
 - h)* la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.
- 3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention à l'article 34.
 - 4. À la demande de l'une des parties, les parties se rencontrent pour aborder la question des différentes unités de négociation associées.
 - 5. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 4
HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT
À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Malgré le paragraphe 27.18, les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Québec, en dehors des heures normales de travail du professeur ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour du professeur.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Québec et dont le lieu de destination est différent du port d'attache du professeur, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

LETTRE D'ENTENTE N° 5
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROCESSUS PARTICULIER
D'AFFECTATION DE PROFESSEURS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL À UN
EMPLOI DE PROFESSEUR RÉGULIER À TEMPS PLEIN

Les parties conviennent d'un processus particulier d'affectation de professeurs réguliers à temps partiel à un emploi de professeur régulier à la formule de cours à temps complet, pour lequel les modalités prévues ci-après s'appliquent en lieu et place de celles prévues à l'article 19 de la convention.

Listes des emplois à pourvoir et des professeurs admissibles

1. Dans les soixante (60) jours suivant la date de signature de la convention, le sous-ministre transmet au syndicat :
 - a) la liste des emplois de professeur régulier à temps plein à pourvoir à la formule de cours à temps complet, en précisant l'adresse de chacun des lieux d'enseignement visés;
 - b) la liste des professeurs admissibles à une affectation à un emploi de professeur régulier à temps plein en vertu de la présente entente, à savoir les professeurs réguliers à temps partiel en lien d'emploi à la date de signature de la convention.
2. Dans les quinze (15) jours suivant la transmission au syndicat des listes prévues à l'article 1, le sous-ministre transmet à l'ensemble des professeurs visés, à leur adresse électronique professionnelle, la liste des emplois de professeur régulier à temps plein à pourvoir à la formule de cours à temps complet, en précisant l'adresse du lieu d'enseignement visé pour chacun des emplois à pourvoir.

Choix d'affectation

3. Au plus tard vingt (20) jours suivant la transmission de la liste des emplois à pourvoir, chaque professeur dont le nom figure à la liste transmise en application de l'article 1 communique au sous-ministre au moins trois (3) choix d'affectation dont le lieu d'enseignement est distinct, en indiquant l'ordre de préférence (1 étant le premier choix du professeur), pour lesquels il souhaite être considéré pour une affectation à un emploi de professeur régulier à temps plein.

S'il le souhaite, le professeur indique également les autres lieux d'affectation pour lesquels il accepte d'être affecté, advenant qu'aucun des trois choix prioritaires ne puisse lui être offert.
4. Une fois ces choix faits, ceux-ci sont finaux et irrévocables. Le professeur qui omet d'exercer son choix d'affectation à l'intérieur du délai prescrit perd son droit de participer au processus particulier d'affectation.

Processus d'affectation

5. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période de choix d'affectation prévue à l'article 3, le sous-ministre procède aux offres d'affectation¹¹ par lieu d'enseignement en priorisant le professeur qui satisfait aux conditions suivantes :
 - i. avoir signifié son intérêt pour l'emploi à pourvoir au sein du lieu d'enseignement visé, et ce, à l'intérieur du délai prescrit à l'article 3;
 - ii. satisfaire aux exigences de l'emploi à pourvoir;
 - iii. avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de la dernière évaluation écrite. À défaut d'évaluation, cette condition est réputée avoir été rencontrée.
6. Lorsque plus d'un professeur intéressé satisfait aux conditions susmentionnées à l'article 5, le nombre d'années de service accumulées au ministère à titre de professeur est l'un des critères pris en considération par le sous-ministre.
7. Lorsqu'un professeur refuse un emploi offert correspondant aux emplois pour lesquels il s'est déclaré intéressé, sa candidature est retirée du processus, et ce, même si cet emploi ne correspond pas à l'un des trois (3) choix prioritaires soumis.

Fin du processus

8. La présente lettre d'entente prend fin lorsque l'ensemble des emplois à pourvoir ont été offerts aux professeurs visés et que ceux ayant accepté une affectation ont fait l'objet d'une nomination à titre de professeur régulier à temps plein au sein du lieu d'enseignement offert.

¹¹ Aux fins du processus particulier d'affectation prévu à la présente lettre d'entente, le professeur ayant soumis son intérêt pour une affectation pouvant impliquer un déménagement n'est pas réputé agir à la demande de l'employeur aux fins de l'application des dispositions de l'article 37 de la convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 6
CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT
L'UTILISATION TEMPORAIRE DES PROFESSEURS INVALIDES

CONSIDÉRANT la définition d'invalidité prévue au paragraphe 34.02;

CONSIDÉRANT que cette définition inclut la possibilité pour le sous-ministre d'utiliser temporairement le professeur invalide à d'autres tâches pour lesquelles il est apte;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent :

- a) que la probabilité de retour au travail diminue au fur et à mesure qu'augmente la durée d'une absence;
- b) qu'une absence prolongée peut entraîner des difficultés susceptibles de nuire au caractère durable de ce retour;

Les parties conviennent par la présente de mettre en place un projet pilote.

L'objectif du projet pilote est de promouvoir l'utilisation temporaire, d'en faciliter la mise en application et de préciser les conditions de travail s'appliquant dans cette situation.

À cette fin, les parties suggèrent de confier à un professeur des tâches qui :

- a) vont limiter les effets négatifs associés à un retrait prolongé du travail;
- b) peuvent contribuer à son rétablissement et l'aider à accomplir les attributions habituelles de son emploi ;
- c) constitue une valeur ajoutée pour le professeur ;
- d) permettront de préserver ou développer de nouvelles habiletés ;
- e) sont utiles à l'organisation;

L'approche retenue en est une de coresponsabilités, signifiant que tous les acteurs doivent favoriser le rétablissement du professeur et que :

- a) le professeur doit s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre d'alternatives à l'absence;
- b) le médecin traitant doit détailler la ou les limitations fonctionnelles et doit être consulté sur l'utilisation temporaire;
- c) le supérieur immédiat doit s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre d'alternatives à l'absence en ce qui concerne notamment l'accompagnement à fournir au professeur et le suivi à effectuer auprès de la direction générale des ressources humaines;
- d) le syndicat doit encourager et favoriser l'utilisation temporaire, collaborer à la recherche d'une alternative à l'absence et à faire les liens avec l'assureur collectif;

- e) La direction générale des ressources humaines doit coordonner la démarche, veiller à ce que les actions soient cohérentes et informer le syndicat lorsqu'un professeur fait l'objet d'une utilisation temporaire.

1. PROFESSEUR VISÉ

Le professeur visé par le présent projet pilote visant l'utilisation temporaire est celui pour lequel l'article 34 s'applique et qui est incapable d'exercer l'ensemble ou la majeure partie des attributions caractéristiques de son emploi en raison d'un diagnostic pouvant donner lieu à des prestations d'invalidité, mais qui serait capable d'effectuer temporairement d'autres tâches pour lesquelles il est qualifié.

Cette utilisation temporaire prend fin si la ou les limitations fonctionnelles du professeur deviennent permanentes.

2. CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE ET DURÉE DE L'UTILISATION TEMPORAIRE

Les conditions à respecter pour mettre en place une utilisation temporaire sont:

- a) l'arrêt de travail pour invalidité doit avoir été justifié par un rapport médical d'invalidité;
- b) les mesures préalables à la réintégration en milieu de travail et l'utilisation temporaire doivent être circonscrites dans un plan d'action;
- c) l'utilisation temporaire doit s'effectuer à temps complet pour le professeur à temps plein et à temps partiel, selon l'horaire qui lui est applicable pour le professeur à temps partiel;
- d) l'utilisation temporaire n'est possible qu'avec l'accord du médecin traitant;
- e) l'octroi de tâches relevant de la classification des professeurs ou relevant d'une autre classification de la catégorie des emplois du personnel professionnel doit être préférablement privilégié;
- f) la durée de l'utilisation temporaire est limitée dans le temps et ne devrait pas excéder six (6) mois. Malgré ce qui précède, une utilisation temporaire pourrait être prolongée au-delà de six (6) mois, si au terme de cette durée, les informations médicales laissent présager une capacité du professeur à réintégrer les attributions habituelles de son emploi à temps complet dans un délai raisonnablement prévisible.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

Le professeur qui fait l'objet d'une utilisation temporaire continue d'être régi par les dispositions de l'article 34 portant sur le régime d'assurance traitement puisqu'il est invalide. Toutefois, plutôt que de recevoir des prestations d'assurance traitement, il reçoit son traitement pour le temps travaillé.

La convention collective 2023-2028 s'applique au professeur visé en tenant compte des précisions et des adaptations ci-dessous. La direction générale des ressources humaines est responsable d'informer le professeur qui fait l'objet d'une utilisation temporaire de ces précisions et adaptations.

A) Article 26 – Évaluation et avancement d'échelon

Au cours de l'utilisation temporaire, les paragraphes 26.05 et 26.06 s'appliquent.

B) Article 42 – Vacances

Comme le professeur reçoit son traitement pendant l'utilisation temporaire, il accumule des vacances. Au cours de l'utilisation temporaire, le professeur peut utiliser ses jours de vacances conformément à l'article 42.

C) Article 30 – Congés pour événements familiaux

Le professeur peut se prévaloir des congés pour événements familiaux prévus à l'article 30 durant toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire. Dans le cas du congé prévu au paragraphe 30.07, sa réserve de congés de maladie est déduite conformément à ce que prévoit ce paragraphe.

D) Article 34 - Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

Toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire et toute absence autorisée (incluant les vacances) conformément aux dispositions du présent projet pilote, n'ont pas pour effet d'interrompre ou de prolonger la période de cent-quatre (104) semaines de prestations d'assurance traitement prévue aux sous-paragraphes *b)* et *c)* du paragraphe 34.16.

Toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire n'a pas non plus pour effet de permettre à un professeur de se requalifier à une nouvelle période d'invalidité.

Dans le cas d'une absence pour cause de maladie en cours d'utilisation temporaire, le professeur reçoit les avantages prévus aux sous-paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* du paragraphe 34.01 selon la période écoulée depuis le début de l'invalidité.

E) Régime de retraite

Pendant l'utilisation temporaire, le professeur cotise à son régime de retraite au même titre que les professeurs présents au travail.

F) Régime d'assurance

Pendant l'utilisation temporaire, le professeur paie ses primes d'assurance collective au même titre que les professeurs présents au travail.

G) Accumulation de congés de maladie

Sous réserve des conditions prévues au paragraphe 37.27, le professeur qui fait l'objet d'une utilisation temporaire accumule des crédits de congés de maladie puisqu'il reçoit son traitement. Il ne peut toutefois pas les utiliser, sauf sous forme de congé pour responsabilités

parentales. Dans le cas où, exceptionnellement, la période d'utilisation temporaire excéderait six (6) mois cette accumulation est toutefois limitée aux six (6) premiers mois d'utilisation temporaire.

H) Article 27 Section IV – Heures supplémentaires

Le professeur en utilisation temporaire peut être requis d'effectuer des heures supplémentaires, dans la mesure où la ou les limitations fonctionnelles identifiées par le médecin traitant sont compatibles et que cela ne compromet pas son rétablissement.

4. FIN DE L'UTILISATION TEMPORAIRE

Le sous-ministre peut mettre fin en tout temps à l'utilisation temporaire, notamment lors de la réception d'un rapport médical d'invalidité attestant d'un arrêt de travail à temps complet.

5. LIEN AVEC L'ASSURANCE COLLECTIVE

En tant que preneur du contrat d'assurance collective, le syndicat doit faire les démarches nécessaires afin d'informer l'assureur collectif du présent projet pilote. L'employeur informe l'assureur des cas d'utilisation temporaire afin de prévenir et solutionner les problématiques qui pourraient survenir entourant le versement de prestations d'assurance traitement longue durée.

Dans le cas où l'admissibilité à l'assurance invalidité longue durée du professeur serait compromise, les parties conviennent de discuter rapidement de la situation afin de trouver une solution.

6. SUIVI

Afin d'en assurer le suivi, toute situation d'utilisation temporaire envisagée pour un professeur par le ministère ou par le syndicat, doit être préalablement approuvée par la Direction de la santé des personnes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Les parties s'engagent à s'informer mutuellement de toute problématique pouvant survenir dans la mise en œuvre de l'utilisation temporaire pour d'un professeur.

Les parties s'engagent aussi à partager toute information ayant une incidence sur la mise en œuvre du projet pilote et à proposer toute mesure visant à favoriser sa réussite. À cette fin, chaque partie identifie une personne responsable du présent projet et en communique les coordonnées à l'autre partie.

Au plus tard soixante (60) jours avant l'échéance de la convention, les parties se rencontreront pour faire un bilan.

7. FIN DU PROJET PILOTE

Le présent projet pilote prend fin le 31 mars 2028.

Les parties peuvent également y mettre fin en tout temps, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours transmis à l'autre partie. Le cas échéant, les parties pourront convenir si les utilisations temporaires en cours peuvent se poursuivre.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent projet pilote entre en vigueur à la date de signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 7
CONCERNANT LA MISE EN PLACE DE PROJETS PILOTES POUR LES COURS
MULTINIVEAUX

Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'élèves pour démarrer un groupe, les parties conviennent que des projets pilotes visant à regrouper plus d'un niveau de compétences dans une même classe, à la formule de cours à temps partiel, peuvent être mis en place par le ministère, en accord avec le syndicat, dans les classes de francisation du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Les projets pilotes peuvent regrouper deux groupes d'élèves de niveau adjacent et de même calendrier.

Aucun professeur ne peut se voir confier la tâche d'un cours multiniveau s'il n'a pas signifié préalablement son accord pour exercer ses attributions selon ce mode d'enseignement.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à un projet pilote au moyen d'un préavis écrit de trente (30) jours à l'autre partie.

À moins que les parties en conviennent autrement, les projets pilotes se terminent le 31 mars 2028 ou, pour les sessions toujours en cours à cette date, à la date de fin de la session.

Un bilan sera réalisé douze (12) mois après la mise en œuvre du premier (1^{er}) projet pilote ou, au plus tard, le 31 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE N° 8
CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

CONSIDÉRANT que les activités de perfectionnement contribuent à l'enrichissement des connaissances et au développement des habiletés professionnelles des professeurs et, partant, aux objectifs d'amélioration continue de la prestation de service offerte par le ministère;

CONSIDÉRANT la diversité de l'expérience, des connaissances et des habiletés professionnelles des professeurs et, par conséquent, la plus-value que pourrait apporter une meilleure adéquation entre les activités de perfectionnement et les besoins de développement et de formation des professeurs;

Sans restreindre les dispositions de l'article 6 de la présente convention, le sous-ministre s'engage à :

- diversifier l'offre d'activités de perfectionnement professionnel;
- favoriser la participation des professeurs aux activités de perfectionnement dont les objectifs répondent le mieux aux besoins de développement et de formation, tel qu'identifié par le sous-ministre.

ANNEXE I

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
FONCTION PUBLIQUE**675 PROFESSEURE OU PROFESSEUR**
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
0	1	48 199	49 549	50 837	52 108	53 932
0	2	50 247	51 654	52 997	54 322	56 223
0	3	52 386	53 853	55 253	56 634	58 616
0	4	54 612	56 141	57 601	59 041	61 107
0	5	56 934	58 528	60 050	61 551	63 705
0	6	59 353	61 015	62 601	64 166	66 412
0	7	61 269	62 985	64 623	66 239	68 557
0	8	63 875	65 664	67 371	69 055	71 472
0	9	66 589	68 453	70 233	71 989	74 509
0	10	69 418	71 362	73 217	75 047	77 674
0	11	72 369	74 395	76 329	78 237	80 975
0	12	75 444	77 556	79 572	81 561	84 416
0	13	78 651	80 853	82 955	85 029	88 005
0	14	81 994	84 290	86 482	88 644	91 747
0	15	85 478	87 871	90 156	92 410	95 644
0	16	89 110	91 605	93 987	96 337	99 709
0	17	97 549	100 280	102 887	105 459	109 150

NOTE :

Lors de l'accèsion à la classe d'emplois du personnel enseignant :

- L'échelon 1 correspond à une scolarité de 16 ans ou moins;
- L'échelon 3 correspond à une scolarité de 17 ans;
- L'échelon 5 correspond à une scolarité de 18 ans;
- L'échelon 7 correspond à une scolarité de 19 ans;
- L'échelon 9 correspond à une scolarité de 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

Par scolarité, on entend aussi les équivalences au sens de l'arrêté en Conseil 1474 du 2 juin 1967.

Afin d'accéder à cette échelle de traitement, le professeur doit satisfaire aux exigences suivantes :

- Détenir une attestation d'études d'au moins 16 années de scolarité reconnue par l'autorité compétente;

ET

- Détenir un diplôme universitaire de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de 16 années de scolarité. Parmi ces années de scolarité ou des années de scolarité additionnelles, posséder au moins une (1) année (30 crédits) en pédagogie, en enseignement, en éducation, en linguistique, en didactique, en études françaises, en littérature de la langue française ou québécoise, ou dans toute autre discipline jugée pertinente. Le domaine d'études de cette scolarité étant une exigence additionnelle, il ne peut pas être compensé par de l'expérience de travail en enseignement ou par toute autre expérience de travail.

ANNEXE IA

TAUX DU SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT
(Période additionnelle d'enseignement)
FONCTION PUBLIQUE

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
90,76	93,30	95,73	98,12	101,55

NOTE :

Afin d'accéder aux taux du supplément de traitement prévus à la présente annexe, le professeur doit satisfaire aux exigences suivantes :

- Détenir une attestation d'études d'au moins 16 années de scolarité reconnue par l'autorité compétente;

ET

- Détenir un diplôme universitaire de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de 16 années de scolarité. Parmi ces années de scolarité ou des années de scolarité additionnelles, posséder au moins une (1) année (30 crédits) en pédagogie, en enseignement, en éducation, en linguistique, en didactique, en études françaises, en littérature de la langue française ou québécoise, ou dans toute autre discipline jugée pertinente. Le domaine d'études de cette scolarité étant une exigence additionnelle, il ne peut pas être compensé par de l'expérience de travail en enseignement ou par toute autre expérience de travail.

ANNEXE II

DURÉE DE LA PÉRIODE DES ENTRÉES DIFFÉRÉES

COURS À TEMPS COMPLET	
Programme régulier (Sigles des cours)	Programme pour clientèles peu scolarisées (Sigles des cours)
Cours permettant d'intégrer de nouveaux élèves dans les huit (8) jours suivant le premier (1 ^{er}) jour du début du cours (*)	
FIA 330-1	FIPA 275-1
Cours permettant d'intégrer de nouveaux élèves dans les neuf (9) jours suivant le premier (1 ^{er}) jour du début du cours (*)	
	FIPA 275-2, FIPA 275-3 et FIPA 275-4
Cours permettant d'intégrer de nouveaux élèves dans les dix (10) jours suivant le premier (1 ^{er}) jour du début du cours (*)	
FIA 330-2, FIA 330-3 et FIA 330-4	

COURS À TEMPS PARTIEL		
Programme régulier		
Cours permettant d'intégrer de nouveaux élèves dans les deux (2) semaines suivant le début du cours		
	Blocs	Sigles des cours
	1	• FIA 112-1 FIA 112-2 • FIA 109-1 FIA 109-2, FIA 109-3
	2	• FIA 212-1, FIA 212-2 • FIA 209-1, FIA 209-2, FIA 209-3
	3	• FIA 312-1, FIA-312-2 • FIA 309-1, FIA 309-2, FIA 309-3
	4	• FIA 412-1, FIA 412-2 • FIA 409-1, FIA 409-2, FIA 409-3, FIA 409-4
Cours permettant d'intégrer de nouveaux élèves dans les trois (3) semaines suivant le début du cours (**)		
	Blocs	Sigles des cours
	1	• FIA 106-1 FIA 106-2 FIA 106-3, FIA 106-4 • FIA 104-1 FIA 104-2 FIA 104-3 FIA 104-4, FIA 104-5, FIA 104-6
	2	• FIA 206-1, FIA 206-2, FIA 206-3, FIA 206-4 • FIA 204-1, FIA 204-2, FIA 204-3, FIA 204-4, FIA 204-5, FIA 204-6
	3	• FIA 306-1, FIA 306-2, FIA 306-3, FIA 306-4 • FIA 304-1, FIA 304-2, FIA 304-3, FIA 304-4, FIA 304-5, FIA 304-6
	4	• FIA 406-1, FIA 406-2, FIA 406-3, FIA 406- 4, FIA 406-5, FIA 406-6 • FIA 404-1, FIA 404-2, FIA 404-3, FIA 404-4, FIA 404-5, FIA 404-6, FIA 404-7, FIA 404-8, FIA 404-9

Note : Lorsque des changements sont apportés aux programmes ou aux formules de cours, l'Annexe II est modifiée par le sous-ministre dans le respect de la concordance entre les cours de l'ancien programme ou de l'ancienne formule de cours et ceux du nouveau programme ou de la nouvelle formule de cours, et ce, après consultation du comité mixte ministériel de relations professionnelles.

(*) L'élève est considéré « intégré » à l'intérieur du délai prévu, lorsqu'il est inscrit à un cours au plus tard la veille du dernier jour de la période d'entrée différé, même si son premier (1^{er}) jour de classe a lieu après, et ce, dans les situations suivantes:

- lorsque ce jour ne coïncide pas avec un jour de classe pour le cours visé. Le cas échéant, le sous-ministre en informe le professeur concerné dès que possible, afin que la liste des élèves soit à jour lors du premier (1^{er}) jour de classe suivant la fin de la période d'entrée différée;
- lorsque ce jour coïncide avec un jour de classe pour le cours visé, mais que l'élève est absent. Le cas échéant, les règles d'assiduité établies par le ministère s'appliquent.

(**) Dans le cas où un nouvel élève est intégré dans un groupe au cours de la troisième (3^e) semaine de la session, une consultation préalable doit être faite auprès du professeur titulaire afin d'intégrer le nouvel élève dans le groupe.

ANNEXE III

MODALITÉS D'APPLICATION DE L'EXPRESSION « AU PRORATA DE L'ÉQUIVALENT D'UN PROFESSEUR À TEMPS PLEIN »

Dans la convention lorsque l'expression « au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein » est inscrite dans le texte, cette expression s'applique de la façon décrite ci-dessous :

Article 22 : Charge de travail - tâche d'enseignement et charge professionnelle

Au sous-paragraphe *b*) du paragraphe 22.02, le prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein correspond à une proportion du trois (3) heures de disponibilité hebdomadaire consacrée aux activités prévues au sous-paragraphe *b*) du paragraphe 22.01 du professeur à temps plein enseignant à la formule de cours à temps complet. Cette disponibilité est établie sur la base des heures enseignées du professeur à temps partiel.

Article 27 : Rémunération, heures supplémentaires et taux du supplément de traitement

Au paragraphe 27.01, deuxième (2^e) alinéa, le prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein correspond à une proportion du traitement annuel du professeur à temps plein laquelle est établie sur la base des heures de disponibilité hebdomadaire du professeur à temps partiel.

Article 29 : Jours fériés et chômés

Au paragraphe 29.01, deuxième (2^e) alinéa, le prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein s'applique de la façon suivante :

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu au professeur à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à ses heures de disponibilité pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsque le professeur revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu aux articles 34, 35 et 44 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié, à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa disponibilité à temps partiel.

Article 34 : Régime d'assurance vie, maladie et traitement

Au paragraphe 34.27, deuxième (2^e) alinéa, le prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein s'applique de la façon suivante :

Le crédit de congé de maladie correspond à une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de disponibilité prévues à l'horaire de disponibilité du professeur à temps partiel pour le mois par le nombre d'heures de disponibilité du professeur à temps plein pour ce même mois.

Article 42 : Vacances

Le nombre de journée de vacances octroyé au professeur à temps partiel est déterminé de la manière suivante :

1. En divisant le nombre d'heures de disponibilité prévues à son horaire pour l'année scolaire par le nombre d'heures de disponibilité du professeur à temps plein pour cette même année ;
2. Le résultat de cette division est multiplié par le nombre de jours de vacances octroyés au professeur à temps plein;
3. Le résultat de cette multiplication est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu quotidiennement à l'horaire du professeur à temps plein;
4. Le résultat de cette multiplication est divisé par le nombre d'heures de travail prévu quotidiennement à l'horaire du professeur à temps partiel.

ANNEXE IV

CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI DES PROFESSEURS OCCASIONNELS

Les parties s'entendent pour fixer le nombre d'heures d'emploi assurable, en application de l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi.

La présente annexe s'applique exclusivement aux fins de l'assurance-emploi.

1. Un professeur occasionnel ne peut dépasser, normalement, le nombre de trente-cinq (35) heures d'emploi assurables par semaine.
2. Le relevé d'emploi est produit conformément à la présente annexe.

Les parties feront des démarches pour que la présente annexe soit reconnue au sens de l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi.

DOCUMENT D'INFORMATION

À titre d'information pour les professeurs visés par la convention signée le 29 octobre 2011 entre le Syndicat des professeurs de l'État du Québec et le gouvernement du Québec, les parties ont convenu de joindre, à la présente convention, le document suivant :

- Arrêté en conseil numéro 1735 du 8 septembre 1965 concernant l'accréditation du Syndicat des professeurs de l'État du Québec pour représenter les fonctionnaires enseignants salariés.

Ce document ne fait pas partie de la convention.

DOCUMENT D'INFORMATION**ARRÊTÉ EN CONSEIL****CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF**

Numéro 1735 Québec, le 8 septembre 1965

PRÉSENT :

Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT l'accréditation du Syndicat des professeurs de l'État du Québec pour représenter les fonctionnaires enseignants salariés.

ATTENDU QU'en vertu de l'Arrêté en Conseil numéro 1650, adopté le 25 août 1965, sous l'autorité de la loi de la fonction publique (13-14 Elizabeth II, chapitre 14), un Comité conjoint a été constitué pour recommander, s'il y a lieu, au lieutenant-gouverneur en conseil, que le Syndicat des Professeurs de l'État du Québec (SPEQ) soit accrédité comme représentant des fonctionnaires enseignants salariés conformément à la Loi de la fonction publique;

ATTENDU QUE le Comité s'est réuni le 27 août et le 3 septembre 1965;

ATTENDU QU'afin de déterminer s'il y avait lieu de recommander au lieutenant-gouverneur en conseil de faire droit à la requête en accréditation du Syndicat requérant, le Comité a décidé d'appliquer les critères reconnus en pareille matière par la Commission des relations de travail et d'adopter la procédure généralement suivie par cette commission;

ATTENDU QUE le Syndicat requérant est une association de salariés au sens du Code de travail;

ATTENDU QUE le Syndicat requérant rencontre les conditions prévues par le Code du travail et les règlements de la Commission des relations de travail de même que celles prévues à la Loi de la fonction publique pour avoir droit à l'accréditation demandée;

ATTENDU QUE, le 3 septembre 1965, suivant le document annexé à la proposition sur laquelle est basé le présent Arrêté en Conseil, le Comité a recommandé unanimement au lieutenant-gouverneur en conseil d'accorder l'accréditation au Syndicat des Professeurs de l'État du Québec (SPEQ) pour représenter tous les employés de la fonction publique qui sont des salariés enseignants à l'emploi du Gouvernement de la Province de Québec, à l'exception des personnes exclues par l'article 1, paragraphe m, sous-paragraphe 1, 2, 3 et 4 du Code du travail et à l'exception également des personnes qui pourront être exclues conformément au quatrième alinéa de l'article 71 de la Loi de la fonction publique;

ATTENDU QU'il y a lieu d'accorder cette accréditation au Syndicat des Professeurs de l'État du Québec (SPEQ).

IL EST ORDONNÉ en conséquence, sur la proposition du Premier ministre :

QUE, sous l'autorité de l'article 71 de la Loi de la fonction publique (13-14 Elizabeth II, chapitre 14), l'accréditation soit accordée au Syndicat des Professeurs de l'État du Québec (SPEQ) pour représenter tous les employés de la fonction publique qui sont des salariés enseignants à l'emploi du Gouvernement de la Province de Québec, à l'exception des personnes exclues par l'article 1, paragraphe m, sous-paragraphe 1, 2, 3 et 4 du Code du travail et à l'exception des personnes qui pourront être exclues conformément au quatrième alinéa de l'article 71 de la Loi de la fonction publique.

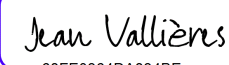
Copie conforme

Le greffier du Conseil exécutif

Jacques Prémont

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat des professeurs de l'État du Québec et le gouvernement du Québec vaut également pour les annexes et les lettres d'entente qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 29 août 2025.

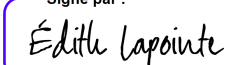
Signé par :

 68FE0364DA834BE...
JEAN VALLIÈRES
 Président du Syndicat des professeurs de
 l'État du Québec

Signé par :

 548B06E1D0B146D
SONIA LEBEL
 Ministre responsable de l'Administration
 gouvernementale et présidente du Conseil
 du trésor

Signé par :

 1CAC241ABAE4A6...
CATHY FRAGMAN
 Représentante réseau du MIFI du
 Syndicat des professeurs de l'État du
 Québec

Signé par :

 E6FF155FF8234FC...
M^e ÉDITH LAPOINTE
 Négociatrice en chef du gouvernement
 Bureau de la négociation gouvernementale

Signé par :

 DDC9B418F3944A1...
MARIE-ÈVE VAILLANCOURT
 Représentante des professeurs à la
 formule de cours à temps partiel du
 MIFI du Syndicat des professeurs de
 l'État du Québec

Signé par :

 ED3156EBFBCE4AB...
MARIE-CLAIRE ALAIN
 Porte-parole
 Secrétariat du Conseil du trésor

Les parties étaient en plus représentées à la table de négociation par :

Partie gouvernementale :

Robert Dion, Secrétariat du Conseil du trésor
 Patricia Bouliane Jutras, Secrétariat du Conseil du trésor
 Luciana Vitale, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
 Ghislain Beaudin, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
 Émilie Rousseau, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Partie syndicale :

Aline Gagnon, membre du comité de négociation
 Marc-Olivier Vallée, membre du comité de négociation
 Jean-David Lupien, membre du comité de négociation