

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'INRS

2017-2022

TABLE DES MATIÈRES

1	DÉFINITIONS	1
2	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
3	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	7
4	COTISATION SYNDICALE.....	8
5	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	8
6	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	9
7	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	9
8	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	10
9	FONCTION DE PROFESSEUR	12
10	ASSEMBLÉE DES PROFESSEURS	15
11	PLANIFICATION DE LA RECHERCHE, DE L'ENSEIGNEMENT, DE L'ENCADREMENT ET DE LA FORMATION.....	16
12	RECRUTEMENT ET ENGAGEMENT	18
13	CONTRAT D'ENGAGEMENT.....	20
14	PROFESSEUR SOUS OCTROI.....	21
15	CLASSEMENT ET PROMOTION.....	22
16	ÉVALUATION	25
17	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	29
18	RESSOURCEMENT PROFESSIONNEL	32
19	MISE À LA DISPOSITION D'ORGANISMES EXTÉRIEURS	33
20	CONGÉ SANS TRAITEMENT	34
21	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	35
22	DROITS ET RESPONSABILITÉS	39
23	CONGÉS ET VACANCES	41
24	DROITS PARENTAUX	43
25	ASSURANCES COLLECTIVES	52
26	SALAIRES.....	54
27	ALLOCATION PROFESSIONNELLE	60
28	EXCLUSIVITÉ DE SERVICE.....	62
29	RETRAITE	63
30	DIVERS.....	66

ANNEXE A - Liste des activités extérieures dont les revenus appartiennent au professeur

68

ANNEXE B - Calcul de l'allocation pour les articles 27.03 b) et 27.03 c)....

69

ANNEXE C - Calcul de la note pour le facteur rayonnement externe et implication interne de l'article 27.03 c)

72

LETTRE D'ENTENTE NO. 1 - Lettre d'entente pour la création d'un comité paritaire de développement équitable et inclusif de la carrière professorale	74
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 - Lettre d'entente pour la mise en place d'un projet pilote afin de modifier le nombre et le rôle des évaluateurs externes d'un comité d'évaluation.....	75
LETTRE D'ENTENTE NO. 3 - Lettre d'entente pour la mise en place d'un comité afin de proposer de nouvelles avenues de partenariat et de valorisation de la recherche des professeurs	76
LETTRE D'ENTENTE NO. 4 - Lettre d'entente pour l'intégration salariale lors du retour d'un directeur de centre dans ses fonctions de professeur	77
LETTRE D'ENTENTE NO. 5 - Lettre d'entente pour l'écriture épiciène de la convention collective	78
LETTRE D'ENTENTE NO. 6 - Lettre d'entente pour la transition dans l'application des nouvelles règles s'appliquant à l'article 27.03.....	79

1 DÉFINITIONS

Dans la Convention et aux fins de son application, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose :

- 1.1 **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** : les activités liées au domaine de compétence du Professeur qui relèvent de son lien d'emploi avec l'INRS.
- 1.2 **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES PERSONNELLES** : les activités qui font appel aux compétences professionnelles d'un Professeur, mais qui sont exercées à l'extérieur des activités régulières du Professeur à l'INRS. Elles ne peuvent découler d'un contrat, d'une subvention ou d'une entente de services. Ces activités sont considérées comme des services à la collectivité externe.
- 1.3 **AFFAIRES PROFESSORALES** : toute activité en lien avec la gestion de la convention collective des Professeurs, le recrutement des Professeurs, l'application des documents normatifs touchant la vie professorale et le développement de la carrière professorale.
- 1.4 **ASSEMBLÉE DES PROFESSEURS** : dans chaque Centre, le corps constitué des Professeurs du centre et du Directeur de centre, qui en est le président. Elle adopte de temps à autre ses propres règles de fonctionnement dans le respect des règlements de l'INRS. Ces règles sont consignées au Secrétariat général.
- 1.5 **AUTEUR** : tout Professeur qui, seul ou avec d'autres, écrit ou crée une Œuvre.
- 1.6 **AXES** : les regroupements d'activités au sein des Composantes qui s'adressent à des problématiques particulières liées aux Secteurs.

L'évolution des activités des Composantes se fait autour des Axes, qui peuvent être créés, développés, maintenus ou supprimés à travers le temps, selon l'évolution des besoins des Secteurs.

- 1.7 **CENTRE** : le Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie, le Centre Eau Terre Environnement, le Centre Énergie Matériaux Télécommunications ou le Centre Urbanisation Culture Société ou, pour les fins de la Convention, un centre de recherche en voie de formation.
- 1.8 **COMITÉ DE DIFFÉRENDS** : l'instance décisionnelle de trois membres votant dont le mandat consiste à trancher les différends découlant de la *Politique sur la propriété intellectuelle*, formée du Directeur de la recherche et des affaires académiques qui la préside, d'un représentant des Professeurs nommé par le Syndicat et d'un membre externe expérimenté en matière de propriété intellectuelle et de valorisation de la recherche nommé, conjointement par le Syndicat et par le Comité des dirigeants.
- 1.9 **COMITÉ DE DIRECTION** : comité composé des Dirigeants et des directeurs de Centre, dont les rôles et les responsabilités sont définis au *Règlement de régie interne* (Règlement 1).
- 1.10 **COMITÉ DE PROGRAMME** : comité défini à l'article 2 du *Règlement sur les études supérieures* (Règlement 2).
- 1.11 **COMITÉ DES DIRIGEANTS** : comité composé des quatre Dirigeants, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.
- 1.12 **COMITÉ DES GRIEFS** : comité syndical-patronal qui discute de questions ou problèmes relatifs aux griefs jusqu'à ce que ceux-ci soient portés à l'arbitrage.

- 1.13 **COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL** : comité syndical-patronal qui discute de questions ou problèmes relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'INRS, d'une part, et le Syndicat et les Professeurs, d'autre part.
- 1.14 **COMMISSION DES ÉTUDES ET DE LA RECHERCHE** : commission prévue à la *Loi sur l'Université du Québec*, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.
- 1.15 **COMMISSION SCIENTIFIQUE** : commission dont les rôles et les responsabilités sont définis aux Lettres patentes de l'INRS et au Règlement 1.
- 1.16 **COMPOSANTE** : regroupement sectoriel des activités de l'INRS. On parle couramment de Centre.
- 1.17 **CONJOINTE OU CONJOINT** : désigne des personnes se trouvant dans l'une ou l'autre des situations suivantes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe et qui vivent maritalement et sont les père(s) et mère(s) d'un (1) même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe et, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an; sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois ou divorce ou annulation.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurance et de retraite.

- 1.18 **CONSEIL D'ADMINISTRATION** : le conseil d'administration de l'INRS prévu à la *Loi sur l'Université du Québec* et constitué conformément aux Lettres patentes de l'INRS, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.
- 1.19 **CONTRACTUEL À L'ENSEIGNEMENT** : une personne engagée à ce titre par l'INRS, chargée de dispenser quelques cours et rémunérée pour cette tâche à la leçon ou de façon forfaitaire.
- 1.20 **CONVENTION** : la présente convention collective.
- 1.21 **CURRICULUM VITAE INSTITUTIONNEL** : le curriculum vitae (CV) institutionnel d'un professeur présente l'ensemble des tâches définies aux articles 9 et 11 de la Convention et qui le caractérise par rapport à sa fonction de Professeur à l'INRS. Ce CV institutionnel résume et documente la réalisation des tâches du professeur relative aux fonctions de recherche, d'enseignement, d'encadrement, de formation et de service à la collectivité au cours de la dernière année. Il fait aussi état du rayonnement externe et des implications internes du Professeur au cours de cette année.
- 1.22 **DÉCLARATION D'INVENTION** : le formulaire dont la version à jour est mise à la disposition des Professeurs par l'INRS et par lequel des informations concernant une Invention sont portées à la connaissance de l'INRS.
- 1.23 **DÉCOUVERTE** : tout renseignement non public concernant (i) un phénomène, processus, fait, objet ou organisme préexistants; ou (ii) une substance, matière, relation, loi, propriété ou autre réalité préexistantes.
- 1.24 **DÉPENSES DE VALORISATION** : les frais, les dépenses, les honoraires et les déboursés encourus par l'INRS pour assurer la valorisation d'une Invention ou d'une Œuvre, ou pour répondre à une réclamation d'un tiers ou pour faire une réclamation contre un tiers dont, notamment, ceux qui suivent :

- a) les frais de protection, y compris les paiements faits à des agents de brevet ou à quelque autorité dont la fonction consiste à enregistrer ou à délivrer des certificats d'enregistrement en lien avec des Œuvres ou des brevets en lien avec des Inventions;
- b) les frais de litige, y compris les paiements faits aux avocats, consultants et experts ou en vertu de toute décision, jugement ou règlement hors cour; et
- c) les frais d'impartition payables à tout fournisseur externe de services à qui l'INRS confie la valorisation en tout ou en partie d'une Invention ou d'une Œuvre.

1.25 **DIRECTEUR DE CENTRE** : la personne nommée par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études et de la recherche, à la direction d'un Centre, sous l'autorité du directeur général, et dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.

1.26 **DIRECTEUR INTÉrimAIRE DE CENTRE** : la personne nommée à ce titre par le Conseil d'administration qui assume toutes les responsabilités du Directeur de centre pour une période limitée dans le temps. Cette nomination se fait si l'absence prévue est de plus deux (2) mois ou après un (1) mois d'absence du Directeur de centre si sa date de retour n'est pas connue. En cas d'absence prolongée ou d'incapacité d'agir, le directeur général ou le Directeur de la recherche et des affaires académiques assume la responsabilité du directeur de centre jusqu'à la nomination d'un Directeur intérimaire de centre.

1.27 **DIRECTEUR DE LA RECHERCHE ET DES AFFAIRES ACADÉMIQUES¹** : le directeur de la recherche et des affaires académiques, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.

1.28 **DIRIGEANT** : le directeur général, le directeur de la recherche et des affaires académiques, le directeur des ressources humaines, administratives et financières ainsi que le secrétaire général.

1.29 **DISCIPLINE** : les disciplines scientifiques qui sous-tendent la recherche pertinente aux différents Secteurs.

1.30 **DOSSIER PERSONNEL D'UN PROFESSEUR** : le dossier unique dans lequel sont versées toutes les informations du Professeur pertinentes à sa carrière à l'INRS.

Le Professeur et le Responsable des affaires professorales peuvent en tout temps ajouter des pièces à ce dossier à la condition qu'ils s'en informent mutuellement.

Ce dossier est détenu par le secrétariat des affaires professorales qui en garantit la confidentialité et un accès contrôlé.

1.31 **ENFANT À CHARGE** :

- a) un enfant de moins de 18 ans et à l'égard duquel le Professeur ou son Conjoint exerce une autorité parentale;
- b) un enfant de 25 ans ou moins qui n'a pas de conjoint et qui fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel le Professeur ou son Conjoint exercerait une autorité parentale si l'enfant était mineur;
- c) l'enfant au bénéfice duquel le Professeur verse une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce);

¹ L'INRS a effectué une demande au gouvernement afin que le terme « directeur scientifique » soit remplacé par « directeur de la recherche et des affaires académiques » dans les Lettres patentes de l'institution.

d) quel que soit son âge, un enfant handicapé à charge du Professeur, qui n'est pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son handicap et à l'égard duquel le Professeur ou son Conjoint exercerait une autorité parentale si l'enfant était mineur.

1.32 **INRS** : l'Institut national de la recherche scientifique, institué le 3 décembre 1969 par l'arrêté en conseil 3903 et modifié par le décret 810-81 du 11 mars 1981 et remplacé le 26 février 1992 par le décret 263-92, et remplacé à nouveau le 28 octobre 1998 par le décret 1393-98.

1.33 **INSTANCES** : le Conseil d'administration, le comité exécutif, la Commission des études et de la recherche, la Commission scientifique, le Comité de direction, le Comité des dirigeants ainsi que les comités du Conseil d'administration qui sont nommément le comité d'audit, le comité de gouvernance et d'éthique et le comité des ressources humaines, conformément au Règlement 1.

1.34 **INVENTEUR** : tout Professeur qui crée, fait ou développe une Invention, seul ou avec d'autres.

1.35 **INVENTION** : l'une ou l'autre des productions universitaires suivantes et leurs perfectionnements qui font partie des classes décrites plus bas et qui, selon le cas, ont été faites, créées ou développées par un Inventeur en utilisant, de quelque manière, les ressources de l'INRS, soit :

a) une réalisation, un procédé, une machine, une fabrication ou une composition de matières qui est brevetable en vertu de la *Loi sur les brevets* (L.R.C. (1990), ch. P-4) ou en vertu de toute législation étrangère en matière de brevets;

b) une réalisation, un procédé, une machine, une fabrication ou une composition de matières qui n'est pas brevetable en vertu de la *Loi sur les brevets* (L.R.C. (1985), ch. P-4) ou en vertu de toute législation étrangère en matière de brevets;

c) une obtention végétale à laquelle s'applique la *Loi sur la protection des obtentions végétales* (L.C. (1990), ch. 20);

d) un logiciel, s'il doit faire l'objet d'une Déclaration d'invention en vertu de la clause 21.5 ou la clause 21.12;

e) une configuration tridimensionnelle de circuits électroniques dans un produit de circuits intégrés ou les schémas de configuration à laquelle s'applique la *Loi sur les topographies de circuits intégrés* (L. C. 1990, ch. 37); ou

f) un savoir-faire;

et qui inclut, dans chaque cas, tous les droits y afférents, y compris les droits de propriété et de propriété intellectuelle.

1.36 **LOGICIEL** : tout ensemble d'énoncés ou toutes les instructions exprimées, fixées, réunies, emmagasinées ou stockées de quelque manière que ce soit qui sont destinés à être utilisés directement ou indirectement dans un dispositif informatique afin de produire un résultat précis ainsi que tout le matériel et la documentation qui s'y rapportent, incluant dans chaque cas tous les droits y afférents, y compris les droits de propriété et de propriété intellectuelle.

1.37 **MATÉRIEL DE RECHERCHE TANGIBLE** : les molécules organiques et synthétiques, les nanoparticules et les nanomatériaux, ainsi que tout produit biologique comme les lignées cellulaires, plasmides, protéines, bactéries, virus, animaux, bactéries transgéniques ou animaux transgéniques.

1.38 **ŒUVRE** : toute œuvre littéraire, dramatique, artistique ou musicale au sens de la Loi sur le droit d'auteur (L.R.C. (1985), ch. C-42) créée ou écrite en utilisant, de quelque manière, les ressources de l'INRS, incluant dans chaque cas tous les droits y afférents, y compris les droits de propriété

et de propriété intellectuelle. Cette définition exclut les diffusions scientifiques, notamment les articles et les présentations pour lesquels les droits n'ont pas été transigés par l'INRS en faveur d'un tiers.

- 1.39 **PARENT** : toute personne liée au Professeur telle que son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur, ses grands-parents ou ceux de son Conjoint, son Conjoint, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants, une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour celui-ci ou son Conjoint, un enfant pour lequel celui-ci ou son Conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, un tuteur, curateur ou tutelle de celui-ci ou de son Conjoint, la personne inapte ayant désigné celui-ci ou son Conjoint comme mandataire ainsi que toute autre personne à l'égard de laquelle celui-ci a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.
- 1.40 **PLAN ANNUEL D'ACTIVITÉS DU PROFESSEUR** : plan qui comprend les projets prévus pour l'année à venir. Il fait partie du CV institutionnel.
- 1.41 **PLAN ANNUEL DU CENTRE** : plan comportant un rapport annuel d'avancement sur l'année précédente et son mode de réalisation pour l'année suivante. Il comporte également un tableau faisant le sommaire des activités réalisées par les Professeurs. Ce tableau comprend un résumé des activités de recherche, d'enseignement, d'encadrement, de formation et de rayonnement.
- 1.42 **PROFESSEUR** : toute personne engagée à ce titre par l'INRS aux fins d'exercer la fonction de professeur comme définie par la Convention. Il s'agit des Professeurs réguliers, sous octroi et substitués.
- 1.43 **PROFESSEUR RÉGULIER** : un professeur engagé à ce titre pour occuper un poste prévu au plan des effectifs de l'INRS.
- 1.44 **PROFESSEUR SOUS OCTROI** : un professeur engagé à ce titre par l'INRS sur recommandation de l'Assemblée des professeurs et du Directeur de centre. La rémunération du Professeur sous octroi provient généralement de revenus externes admissibles à cette fin, mais peut également provenir d'une subvention du fonds institutionnel de recherche.

La Convention s'applique au Professeur sous octroi à l'exception des clauses 13.1 à 13.5 et de l'article 17. Par ailleurs, les dispositions spécifiques apparaissant à l'article 14 s'appliquent au Professeur sous octroi et se substituent, de ce fait, aux articles correspondants de la Convention.

- 1.45 **PROFESSEUR SUBSTITUT** : la personne engagée à ce titre par l'INRS sur recommandation de l'Assemblée des professeurs et du Directeur de centre.

Le Professeur substitut peut être recruté pour remplacer un Professeur régulier en congé sans traitement, en congé de maladie, ou un Professeur régulier qui occupe une fonction de Directeur de centre.

La Convention s'applique au Professeur substitut à l'exception des clauses 13.1 à 13.5 et de l'article 17. Par ailleurs, les dispositions spécifiques de l'article 14, applicables au Professeur sous octroi, s'appliquent également au Professeur substitut et remplacent les articles correspondants de la Convention.

- 1.46 **PROGRAMMATION SCIENTIFIQUE D'UN CENTRE** : les Axes de recherche, les programmes d'enseignement et les infrastructures en activité au Centre ainsi que les développements à venir, dont le recrutement des Professeurs. Elle comprend des objectifs à atteindre, des indicateurs d'avancement et un échéancier.
- 1.47 **RESPONSABLE DES AFFAIRES PROFESSORALES** : un Dirigeant ayant une expérience des affaires professorales en ayant été soit professeur ou ayant déjà occupé un poste de gestion

professorale. Il est nommé par le Conseil d'administration pour voir à la gestion et au développement des affaires professorales tel que défini dans le Règlement 1.

- 1.48 **REVENUS NETS** : tout montant d'argent reçu par l'INRS ou réalisé par lui à partir de toute contrepartie non monétaire et découlant de toute valorisation moins les dépenses de valorisation.
- 1.49 **SALAIRE** : la rémunération à laquelle un Professeur a droit en vertu de son classement et des échelles salariales prévues à la Convention.
- 1.50 **SAVOIR-FAIRE** : désigne tout renseignement technique ou toute découverte dont la connaissance ou l'accès sont restreints à un nombre limité de personnes et qui sont susceptibles de faire l'objet d'une Valorisation en soi ou parce qu'ils sont utiles à la conception, au dessin, à la fabrication, à la réalisation, au fonctionnement ou à l'utilisation d'une autre Invention.
- 1.51 **SYNDICAT** : le Syndicat du personnel de l'INRS, accrédité le 7 mai 1973 dont le nom a été amendé le 8 août 1995 pour le Syndicat des professeurs(es) de l'Institut national de la recherche scientifique (SPINRS).
- 1.52 **SECTEURS** : désigne les champs d'activités correspondant à l'objet (la mission) de l'INRS et affectés à ses Composantes.
- 1.53 **VALORISATION** : toute activité en lien avec l'évaluation technico-commerciale, la protection d'une Œuvre ou d'une Invention, le démarchage auprès de partenaires industriels et l'exploitation commerciale ou industrielle d'une Œuvre ou d'une Invention pouvant comprendre sans s'y limiter et selon le cas, l'obtention d'études d'antériorité, des opinions de brevetabilité ou les études de marché, l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de protection notamment par prise de brevet, la rectification d'erreurs dans les demandes de brevet, la négociation et la rédaction des contrats et de leurs amendements, la gestion et la liquidation des actions et le partage de sommes reçues entre ceux qui y ont droit.

La valorisation n'inclut pas l'analyse préliminaire d'une Déclaration d'invention qui s'effectue aux fins de décider de l'opportunité d'exercer un droit d'option.

- 1.54 Les autres expressions et termes, non définis à la clause 1 précédente, empruntés soit aux règlements de l'Université du Québec, soit aux règlements propres de l'INRS ont, dans la Convention, la signification et le sens que ces règlements leur attribuent au moment de la signature de la Convention. Les règlements de l'Université du Québec sont ceux qui ont été publiés dans la Gazette Officielle du Québec.
- 1.55 Les parties conviennent que les titres de fonctions utilisés dans la Convention sont du genre neutre et s'adressent tant à leur titulaire féminin que masculin à moins que le contexte ne s'y oppose. La présente clause ne s'applique pas à l'article 24.

2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'INRS de gérer, diriger et administrer ses affaires, sujet cependant aux termes et aux conditions de la Convention.
- 2.2 Le Directeur de centre est le supérieur immédiat des Professeurs de ce Centre.
- 2.3 L'INRS et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent modifier la Convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon en tout ou en partie, un article.

- 2.4 Conformément aux dispositions du *Code du travail*, la grève et le lock-out sont interdits pendant la durée de la Convention.
- 2.5 Lorsque l'INRS modifie des conditions de travail autres que celles qui sont prévues dans la Convention, le Professeur qui se croit lésé ou le Syndicat peut formuler un grief si, après étude par le Comité des relations de travail, aucune entente n'est intervenue. Les délais de prescription prévus à l'article 8 cessent de courir sur réception par l'INRS de l'avis de convocation du Comité des relations de travail et recommencent à courir le jour suivant la réunion du Comité des relations de travail. Il appartient à l'INRS de faire la preuve que sa décision est fondée sur un motif raisonnable. L'arbitre ne peut alors qu'entériner ou annuler la décision de l'INRS avec possibilité, dans ce dernier cas, d'ordonner que le préjudice réel subi par le Professeur soit compensé s'il y a lieu.
- 2.6 Toutes les annexes ou lettres d'entente mentionnées à la table des matières de la Convention sont parties intégrantes de la Convention.
- 2.7 La Convention entre en vigueur le 1^{er} juin 2017 et le demeure jusqu'au 31 mai 2022. Elle demeure en vigueur après son terme, pendant la période de négociation visant son renouvellement.
- 2.8 La Convention n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour les dispositions prévoyant expressément le contraire.

3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.1 L'INRS reconnaît le Syndicat comme le représentant syndical exclusif des Professeurs visés par le certificat d'accréditation syndicale émis en faveur du Syndicat, le 7 mai 1973 par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de la province de Québec.
- 3.2 La Convention s'applique à tous les Professeurs salariés au sens du *Code du travail* à l'exception des personnes suivantes :
- a) les Dirigeants;
 - b) les Directeurs de centre et les Directeurs intérimaires de centre;
 - c) les Professeurs et chercheurs invités, associés, honoraires et visiteurs;
 - d) les contractuels à l'enseignement.
- 3.3 L'INRS fournit au Syndicat, durant le mois de juin de chaque année, la liste des Professeurs en poste ou engagés à ce moment ainsi que, pour chacun, les renseignements suivants : date de naissance, sexe, années de service à l'INRS, classement, salaire, statut relatif à la sécurité d'emploi, adresse et numéro de téléphone domiciliaires.
- 3.4 L'INRS informe le Syndicat, chaque mois s'il y a lieu, des modifications apportées dans ses propres dossiers aux renseignements fournis et lui transmet l'ensemble de ces renseignements pour chaque nouveau professeur qu'il engage.
- 3.5 L'INRS fournit simultanément au Syndicat, un document faisant état des grades universitaires et des dates de leur obtention, des années d'expérience dans la recherche et/ou l'enseignement supérieur, des années d'expérience professionnelle autre, des fonctions et des postes occupés antérieurement pour chaque Professeur nouvellement en poste.

- 3.6 L'INRS informe le Syndicat des avis de sanction apportés au Dossier personnel d'un professeur, que la sanction soit de nature administrative ou disciplinaire.
- 3.7 L'INRS transmet au Syndicat des copies des procès-verbaux et des résolutions adoptés par son Conseil d'administration, par la Commission des études et de la recherche ainsi que les documents remis aux membres de ces instances, à l'exception de ceux qui ont fait l'objet d'une discussion à huis clos. L'INRS transmet également au Syndicat les résolutions du Comité de direction, du Comité des dirigeants et les procès-verbaux de la Commission scientifique.
- 3.8 Toute correspondance adressée par l'INRS à l'ensemble ou à l'un ou l'autre des Professeurs concernant l'application et l'interprétation de la Convention est simultanément transmise au Syndicat.

4 COTISATION SYNDICALE

- 4.1 L'INRS déduit du salaire qu'il verse à chaque Professeur un montant équivalent à la cotisation fixée par le Syndicat selon ses règlements propres et ce qui est indiqué par écrit à l'INRS.
- 4.2 Tout changement dans le montant de la cotisation prend effet à la deuxième paie qui suit la réception de l'avis de changement.
- 4.3 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'INRS remet au Syndicat les sommes perçues le mois précédent, selon les dispositions de la clause 4.1, en donnant la liste des Professeurs et le montant déduit pour chacun. Les noms des nouveaux Professeurs, ceux des Professeurs qui sont en congé sans traitement et ceux qui ont quitté l'INRS depuis la dernière paie sont transmis sur une liste séparée.
- 4.4 Durant le mois de janvier de chaque année, l'INRS fournit au Syndicat un état détaillé des cotisations de l'année précédente. L'état indique les noms et prénoms des Professeurs qui ont cotisé ainsi que le montant total de la cotisation perçue par l'INRS et remise au Syndicat.
- 4.5 En cas de réclamation d'un Professeur quant aux cotisations déduites à la source, le Syndicat répondra en lieu et place de l'INRS à toute poursuite qui pourrait lui être intentée sauf celle qui aurait trait à des erreurs administratives imputables à l'INRS.

5 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.1 Dans chaque Centre, l'INRS permet au Syndicat d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour y tenir des assemblées. Pour réserver ces locaux, le Syndicat doit suivre la procédure en vigueur dans chaque Centre.
- 5.2 L'INRS met gratuitement à la disposition du Syndicat un local situé dans un des immeubles que l'INRS occupe afin de lui permettre d'y administrer ses affaires.
- 5.3 L'INRS permet au Syndicat d'utiliser ses services habituels, tels que l'impression d'adresses, la reprographie, l'impression de documents, etc. aux tarifs établis pour ces services et selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 5.4 Les Professeurs qui participent comme représentants du Syndicat à des activités conjointes prévues à la Convention ou en découlant, le font sans perte de salaire et avec pleine reconnaissance de ces activités comme partie intégrale de leur tâche professorale.

- 5.5 À la demande écrite du Syndicat, faite dans un délai raisonnable, l'INRS accepte de libérer avec solde, remboursable par le Syndicat, sur une base trimestrielle ou annuelle, un Professeur pour activités syndicales, selon les modalités de la demande de mise à la disposition.
- 5.6 Les sommes dues par le Syndicat à l'INRS à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'INRS d'un état de compte détaillé indiquant le nom de chaque Professeur absent, la durée de son absence, le montant de son salaire à rembourser et la somme totale due à l'INRS.
- 5.7 Le Syndicat peut afficher aux endroits prévus à cette fin ses convocations d'assemblée ou autres documents dûment identifiés pouvant intéresser ses membres.

6 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 6.1 Dans chaque Centre, et pour chaque site de ce Centre, le Syndicat nomme un Professeur pour agir comme représentant syndical. Il peut également lui nommer un substitut. Le Syndicat transmet par écrit à l'INRS les noms des représentants syndicaux et de leurs substituts, le cas échéant.
- 6.2 Le représentant syndical et, en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier, son substitut, ont, dans leur Centre, pour fonctions :
- a) de surveiller la mise en application de la Convention;
 - b) d'assister le Professeur lors de la présentation et de la discussion de son grief;
 - c) d'enquêter sur toute présumée violation de la Convention et sur toute situation qu'un Professeur estime comme inéquitable;
 - d) de distribuer dans son Centre la documentation émise par le Syndicat et dûment identifiée comme telle;
 - e) de tenir des réunions d'information et de consultation, conformément à la clause 5.1.

7 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 7.1 L'INRS et le Syndicat forment un Comité des relations de travail sur lequel chacun nommera deux (2) représentants et une autre personne, choisie d'un commun accord, pourra assurer le secrétariat des réunions. Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention, chaque partie indique à l'autre partie le nom de ses représentants.
- 7.2 Les représentants nommés peuvent être changés en tout temps en informant l'autre partie. Le conseiller aux ressources humaines des affaires professorales agit à titre de secrétaire du Comité des relations de travail.
- 7.3 Le Comité des relations de travail a pour rôle de formuler à l'INRS des recommandations sur toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer des relations de travail harmonieuses à l'intérieur de l'INRS.
- 7.4 L'INRS consulte le Comité des relations de travail avant de prendre une décision relative aux sujets suivants :

- a) les implications contractuelles pour les Professeurs de mesures de transfert de recherche et d'enseignement, d'ententes avec d'autres institutions de recherche et d'enseignement, de modifications dans les services;
- b) le *Code d'éthique de la communauté universitaire*, c'est-à-dire l'ensemble des règles et des dispositions régissant le comportement des Professeurs au sein de l'INRS.

7.5 Le Comité des relations de travail adopte les règles de procédure qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions.

7.6 Le Comité se réunit au besoin. Il mettra tout en œuvre pour se réunir dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande écrite de l'une des parties.

8 MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.1 Un grief est une mésentente entre l'INRS et un Professeur, un groupe de Professeurs ou le Syndicat, relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention.

8.2 Le Comité des griefs est composé de deux (2) Professeurs choisis par et parmi les membres du Syndicat et de deux (2) personnes à l'emploi de l'INRS nommées par ce dernier.

8.3 Suivant la même procédure, chaque partie désigne également un substitut de ses représentants au Comité des griefs, substitut qui est habilité à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'un représentant ou encore s'il y a accord entre les parties.

8.4 Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention, chaque partie désigne ses représentants et leur substitut et en informe l'autre partie par écrit.

8.5 Par la suite, chaque partie peut désigner, au besoin, un nouveau représentant ou substitut. Elle en informe alors l'autre partie par écrit.

8.6 Tout membre démissionnaire du Comité des griefs est remplacé suivant la même procédure et pour la durée non complétée du mandat du démissionnaire.

8.7 Le Comité des griefs adopte les règles de procédure qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions, en tenant compte des exigences du mécanisme de règlement des griefs.

8.8 Le Comité des griefs communique au Syndicat et à l'INRS le texte des avis qu'il est appelé à donner.

8.9 a) 1^{re} étape – Plainte informelle

En tout temps, un Professeur ou un groupe de Professeurs peut rencontrer un représentant de l'INRS pour tenter de régler avec lui tout problème, sans préjudice à la procédure de grief.

Le délai entre le dépôt de la plainte informelle et la réponse du Directeur de centre est comptabilisé dans les délais prescrits pour le dépôt d'un grief. Cette étape n'est pas obligatoire.

À moins d'entente entre le Professeur ou le groupe de Professeurs et le Directeur de centre, cette étape n'entraîne pas de suspension du délai prescrit (clause 8.9) pour déposer un grief.

b) 2^e étape – Plainte formelle

Avant de déposer un grief, un Professeur ou un groupe de Professeurs peut déposer une plainte formelle auprès du Directeur de centre. Le Directeur de centre doit répondre, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte.

Le délai entre le dépôt de la plainte formelle et la réponse du Directeur de centre n'est pas comptabilisé dans les délais prescrits pour le dépôt d'un grief. Cette étape n'est pas obligatoire. À moins d'entente avec le Directeur de centre, elle entraîne une suspension maximale de dix (10) jours ouvrables du délai prescrit (clause 8.9 c)) pour déposer un grief.

Cette étape ne peut être préjudiciable pour l'une ou l'autre des parties.

c) 3^e étape – Dépôt d'un grief

Lorsqu'un Professeur ou un groupe de Professeurs ou le Syndicat ou l'INRS désire présenter un grief, il doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le délai de réponse à une plainte formelle décrit à la clause 8.9 b) n'est pas comptabilisé dans ce délai.

Un grief doit être formulé par écrit et remis au Responsable des affaires professorales et au président du Syndicat. Si l'INRS désire présenter un grief, il doit le déposer au président du Syndicat.

d) 4^e étape – Réunion du Comité des griefs

1) À la suite de la réception du grief, le Responsable des affaires professorales y fait droit ou convoque le Comité des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception. Le Comité des griefs doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette convocation.

2) À la suite de la réception du grief patronal, le président du Syndicat y fait droit ou convoque le Comité des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception. Le Comité des griefs doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette convocation.

e) 5^e étape – Réponse au grief

Dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réunion du Comité des griefs, les parties constatent s'il y a accord ou non sur le grief.

S'il y a accord, il est constaté par écrit et signé par le Responsable des affaires professorales et le président du Syndicat.

Si les parties sont incapables de parvenir à un tel accord, le Syndicat ou l'INRS en informe l'autre partie par écrit. Le Syndicat ou l'INRS peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue dans cet article.

f) 6^e étape – Soumission à l'arbitrage

À défaut du règlement du grief, le Syndicat ou l'INRS peut soumettre le ou les griefs à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis constatant l'incapacité de trouver un accord.

À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant son renvoi à l'arbitrage par le Syndicat ou par l'INRS, l'une ou l'autre des parties en demande la nomination selon les dispositions du *Code du travail*.

- 8.10 À compter de la 3^e étape de cette procédure, chaque étape doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf s'il y a consentement écrit des parties. Les 1^{re} et 2^e étapes ne sont pas obligatoires.
- 8.11 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'INRS et le Syndicat.
- 8.12 La période entre la fête nationale du Québec et la fête du Travail n'entre pas dans le calcul des délais.
- 8.13 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la Convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.
- 8.14 La décision de l'arbitre est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou selon le délai prévu à la sentence, si tel est le cas.
- 8.15 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'INRS.
- 8.16 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour une cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'INRS, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le Professeur dans ses droits et/ou autres avantages selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au Professeur, il doit tenir compte de la perte monétaire réelle subie par le Professeur. Il peut accorder un intérêt sur l'indemnité due au Professeur à compter du dépôt du grief.
- 8.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le Professeur, le groupe de Professeurs, le Syndicat ou l'INRS peut amender son grief pourvu qu'un tel amendement n'en modifie pas la nature.

9 FONCTION DE PROFESSEUR

- 9.1 En raison de la mission propre de l'INRS, la recherche constitue l'activité principale d'un Professeur.
- 9.2 Les travaux de recherche d'un Professeur se réalisent normalement dans le cadre de projets de recherche financés par des organismes subventionnaires ou par des contrats de recherche. Les travaux de recherche peuvent également être réalisés dans le cadre de partenariat institutionnel.
- 9.3 Les activités de recherche incluent tous les éléments nécessaires à la réalisation des projets de recherche. En fonction de l'ampleur et de la complexité des projets de recherche, leur réalisation peut exiger la constitution d'une équipe de chercheurs; dans un tel cas, les activités de recherche d'un Professeur peuvent être consacrées à un sous-ensemble de ces éléments.

- 9.4 De nouveaux projets de recherche peuvent être entrepris dans le but d'obtenir un financement ultérieur.
- 9.5 À ces activités de recherche s'ajoutent des activités d'enseignement, d'encadrement et de formation aux 2^e et 3^e cycles, notamment l'enseignement et l'encadrement de stagiaires, d'étudiants aux cycles supérieurs et la formation de jeunes chercheurs. À la demande du Professeur, elles peuvent inclure des enseignements dans un autre établissement universitaire.
- 9.6 En plus de ses tâches principales, le Professeur peut se voir confier des tâches administratives concernant la recherche et la formation à l'INRS.
- 9.7 De même, le service à la collectivité fait partie des tâches d'un Professeur. Ces activités sont reconnues si elles constituent une participation aux activités des organismes officiels de l'INRS, du Syndicat ou de tout autre organisme dont les activités sont pertinentes à la mission de l'INRS ou si elles sont rendues avec l'accord du Professeur et approuvées par le Directeur de centre. Au besoin, ce dernier peut consulter l'Assemblée des professeurs pour obtenir son avis.
- 9.8 Les tâches d'un Professeur peuvent comporter notamment les éléments suivants :
- a) la direction et la gestion des programmes d'enseignement du Centre;
 - b) la participation à des organismes officiels de l'INRS;
 - c) la participation et la contribution à un partenariat structurant de l'INRS;
 - d) la contribution à des activités de vulgarisation scientifique;
 - e) la participation à des comités d'experts ou de groupes de travail;
 - f) la collaboration à des projets au niveau national et international.
- 9.9 Bien que ces diverses composantes caractérisent la fonction de Professeur à l'INRS, elles peuvent ne pas être toutes présentes dans les tâches de chaque Professeur compte tenu de la répartition des tâches effectuées conformément à la clause 11.14.
- 9.10 La charge d'un Professeur est définie par son contenu et non par le temps que le Professeur y consacre. Elle est telle qu'elle requiert du Professeur une semaine ouvrable normale pour un professeur d'université qui effectue principalement de la recherche, qu'elle soit institutionnelle, subventionnée, commanditée ou autre.
- 9.11 Afin de favoriser le travail d'équipe, la collaboration entre Professeurs et un meilleur encadrement des étudiants, le Professeur est normalement présent les jours ouvrables au lieu requis par son travail. Pour la bonne marche du Centre, le Professeur, en cas d'absence, s'assure que la personne du Centre désignée par la direction, en ait été informée.
- 9.12 Sous réserve de la clause 23.3, une absence de plus de deux (2) semaines au lieu requis par son travail doit être motivée auprès du Directeur de centre.
- 9.13 Les tâches de recherche d'un Professeur sont en lien avec la Programmation scientifique du Centre et comportent généralement les éléments suivants :
- a) la direction de projets de recherche et/ou;
 - b) la réalisation de projets de recherche du Centre ou accessoirement, en collaboration avec d'autres organismes.

- 9.14 Les projets de recherche dirigés et/ou réalisés par un Professeur peuvent l'être soit dans le cadre des activités qu'il exerce pour l'INRS ou soit en partenariat avec un ou plusieurs organismes extérieurs à l'INRS.
- 9.15 Les tâches d'enseignement, d'encadrement et de formation d'un Professeur sont en lien avec la Programmation scientifique du Centre.
- 9.16 À la demande du Professeur, elles peuvent inclure des tâches d'enseignement dans un autre établissement universitaire, notamment au niveau du 1^{er} cycle.
- 9.17 Chaque projet de recherche est dirigé, selon le cas, par un Professeur, un Directeur de centre ou une équipe de Professeurs. Exceptionnellement et conformément aux clauses 9.21, 11.09, 11.12 et 11.13, un projet de recherche peut être dirigé par un Professeur invité ou un Professeur associé. Il peut également être dirigé par un agent de recherche ou un associé de recherche, sous la responsabilité d'un Directeur de centre.
- 9.18 Tout projet de recherche dirigé par un Directeur de centre doit être approuvé conformément à la clause 11.09.
- 9.19 Le Directeur de centre doit aviser l'Assemblée des professeurs de toute proposition non sollicitée de projet de recherche qui lui est soumise et qui est pertinente à la Programmation scientifique du centre.
- 9.20 Dans un Centre, toutes les tâches d'enseignement et d'encadrement sont effectuées, selon le cas, sous la direction d'un Professeur, d'une équipe de Professeurs ou exceptionnellement, d'un Directeur de centre.
- 9.21 La direction d'un projet de recherche implique, à moins de conditions particulières, les responsabilités suivantes, assumées conformément aux normes et méthodes de l'INRS et dans le respect des autres conventions collectives en vigueur à l'INRS :
- a) la conception du projet de recherche;
 - b) le choix de la méthodologie et des protocoles;
 - c) la détermination des besoins en ressources humaines et physiques;
 - d) la préparation du devis (coût de personnel, équipement et autres frais, calendrier de travail);
 - e) l'identification et l'obtention du financement approprié;
 - f) le choix du personnel de recherche;
 - g) la répartition des tâches;
 - h) la supervision des travaux du personnel non professoral travaillant au projet;
 - i) l'exécution ou la réalisation du projet y inclus la rédaction d'un rapport de recherche;
 - j) selon les modalités générales proposées par le Directeur de centre qui en informe l'Assemblée des professeurs et s'appliquant à tous les projets de recherche :
 - 1) la gestion des fonds du projet de recherche selon le devis et le budget approuvés;
 - 2) la gestion de la composante contrat de service scientifique, le cas échéant selon le devis et le budget approuvés;
 - k) l'identification des résultats ayant un potentiel de développement.

- 9.22 La répartition des tâches d'enseignement, d'encadrement et de formation d'étudiants que doit accomplir un Centre durant un trimestre est effectuée au moins deux (2) mois avant le début de ce trimestre.
- 9.23 Les tâches d'enseignement, d'encadrement et de formation dans les programmes de l'INRS peuvent représenter jusqu'à 20 % des tâches annuelles d'un Professeur. Avec le consentement de ce dernier, cette tâche annuelle peut excéder ce pourcentage.
- 9.24 Le Comité de programme voit annuellement à la distribution des charges de cours. En cas de problème, il réfère à l'Assemblée des professeurs du Centre qui procède à l'attribution des charges de cours non attribuées.
- 9.25 Dans le cadre de ses activités, et à la suite de l'approbation de l'Assemblée des professeurs et du Directeur de centre, le Professeur d'un Centre peut être affecté dans un autre centre pour la réalisation d'un projet scientifique selon des modalités à convenir entre le Professeur et les Directeurs de Centre concernés.
- 9.26 Lorsqu'un Professeur travaille dans le cadre d'un partenariat dont la programmation et la gestion ne sont pas sous le seul contrôle de l'INRS, ses tâches peuvent être définies par le ou les partenaires en fonction des objectifs du projet, le tout sous réserve des articles 9 et 11.
- 9.27 Les tâches ainsi définies et tout changement significatif ultérieur sont transmis au Directeur de centre aux fins d'approbation selon la clause 11.14.
- 9.28 Si les tâches de ce Professeur comme définies par le ou les partenaires ne sont pas acceptées conformément à la clause 11.14, le Directeur de centre doit entreprendre les démarches appropriées pour rectifier la situation.
- 9.29 Si les démarches entreprises en vertu du paragraphe qui précède ne permettent pas de rectifier la situation, le Professeur concerné peut se retirer du partenariat sans préjudice après un délai raisonnable convenu entre le ou les partenaires et l'INRS, en conformité avec l'entente de partenariat existante.
- 9.30 Des Professeurs exercent des fonctions aux instances suivantes :
- a) au Conseil d'administration où siègent trois (3) Professeurs dont au moins l'un d'eux doit provenir du Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie, conformément aux *Lettres patentes de l'INRS*. Ces trois (3) Professeurs sont désignés ou élus par les Professeurs conformément aux procédures en vigueur à l'INRS;
 - b) à la Commission des études et de la recherche où les Professeurs détiennent un nombre de sièges égal au nombre de Centres. L'Assemblée des professeurs de chaque Centre élit un de ses membres pour siéger à la Commission des études et de la recherche;
 - c) au comité de sélection du directeur de la recherche et des affaires académiques, où un Professeur siège d'office; ce Professeur est désigné par la Commission des études et de la recherche.

10 ASSEMBLÉE DES PROFESSEURS

- 10.1 L'Assemblée des professeurs de chaque Centre adopte de temps à autre ses propres règles de procédures dans le respect des règlements de l'INRS et de la Convention. Ces règles entrent en vigueur à compter de leur dépôt au Secrétariat général. La personne agissant comme secrétaire de l'Assemblée des professeurs s'assure du respect de ces règles.

- 10.2 L'Assemblée des professeurs est présidée par le Directeur du centre. En cas d'absence ou d'incapacité d'agir du Directeur de Centre, l'Assemblée des professeurs est présidée par la personne qui a été désignée comme Directeur intérimaire de centre ou à défaut, par le directeur de la recherche et des affaires professorales ou par le directeur général.
- 10.3 Le Directeur intérimaire de centre est choisi après consultation de l'Assemblée des professeurs. Il exerce les responsabilités du Directeur de centre. La durée maximale de l'intérim ne peut dépasser un (1) an.
- 10.4 En attendant la nomination d'un Directeur intérimaire de centre, les responsabilités à la direction du Centre sont assumées par le Directeur de la recherche et des affaires académiques ou le directeur général, tel que le prévoit le Règlement 1.
- 10.5 L'Assemblée des professeurs d'un Centre exerce, entre autres, des fonctions importantes :
- a) en matière de planification de recherche et d'enseignement (clauses 1.46 et 11.14);
 - b) en matière d'approbation des projets de recherche, incluant les chaires de recherche, réalisés dans le Centre, des financements d'infrastructures de recherche, et de partenariats (clauses 11.9, 11.12);
 - c) dans le processus de recrutement des nouveaux Professeurs (clauses 12.6 à 12.13, 12.19 et article 14), de renouvellement de contrat et d'octroi de la sécurité d'emploi (clause 16.24);
 - d) dans le processus d'évaluation des Professeurs (clauses 16.2 à 16.6, 16.13 et 16.24);
 - e) dans le processus d'octroi des congés de ressourcement professionnel (clause 18.3), de mise à la disposition (clause 19.2) et des congés sans traitement (clause 20.1);
 - f) en matières budgétaires (clause 11.5).
- 10.6 Lorsqu'un Professeur est appelé à siéger à un comité au sein de son Centre, c'est l'Assemblée des professeurs qui désigne le Professeur.
- 10.7 Lorsque le Directeur de centre est dans l'impossibilité de présider de droit un comité au sein de son Centre, le directeur général nomme une autre personne pour agir comme son substitut dans le respect des règles de l'INRS.
- 10.8 La participation aux activités internes du Centre, dont la présence aux Assemblées des Professeurs, fait partie intégrante des tâches du Professeur.

11 PLANIFICATION DE LA RECHERCHE, DE L'ENSEIGNEMENT, DE L'ENCADREMENT ET DE LA FORMATION

- 11.1 La Programmation scientifique d'un centre fait état des Axes existants d'une Composante, et de leur évolution, dont les ressources (humaines et matérielles), ainsi que des programmes d'enseignement et les infrastructures en activité au Centre ainsi que les développements à venir, dont le recrutement des Professeurs. Elle comprend des objectifs à atteindre, des indicateurs d'avancement et un échéancier.
- 11.2 Les Professeurs travaillent, selon la nature de leurs travaux, soit individuellement, soit en lien avec un ou plusieurs Axes, intra ou inter-Centres, ou encore avec des collègues à l'extérieur de l'INRS, encore une fois individuellement et en regroupement.

- 11.3 Le regroupement en Axe permet de rassembler des ressources (infrastructures de laboratoire, personnel) suffisantes pour poser des actions structurantes (dont des programmes de formation ou l'acquisition et l'opération d'équipements) et donner une visibilité collective propice au recrutement et au financement des activités.
- 11.4 L'évolution des activités des Composantes se fait autour des Axes, qui peuvent être créés, développés, maintenus ou supprimés à travers le temps, selon l'évolution des besoins des Secteurs.
- 11.5 La Programmation scientifique d'un Centre est élaborée tous les cinq (5) ans par le Directeur de centre en collaboration avec les Professeurs des différents Axes de recherche, identifiés par l'Assemblée des professeurs, ainsi qu'avec les Professeurs responsables des programmes d'enseignement.
- 11.6 L'approbation de la Programmation scientifique d'un Centre relève de l'Assemblée des professeurs.
- 11.7 Elle est par la suite transmise au Comité de direction afin de servir de base pour la préparation de la programmation scientifique institutionnelle.
- 11.8 Toute modification à la Programmation scientifique d'un centre doit être approuvée par l'Assemblée des professeurs.
- 11.9 Chaque projet de recherche, incluant les chaires de recherche et les infrastructures, dont le montant dépasse un certain seuil est approuvé dans un souci de gestion transparente des ressources par l'Assemblée des professeurs. L'approbation procède selon les règles de présentation retenues au préalable par cette assemblée. Le seuil adéquat est déterminé par l'Assemblée des professeurs.
- 11.10 Les descriptions de projets inférieurs au seuil déterminé par l'Assemblée des professeurs sont transmises à chaque réunion d'Assemblée des professeurs. Un professeur peut demander des explications supplémentaires pour tout projet transmis.
- 11.11 Toute demande de révision ou de refus du Directeur de centre doit être justifiée par écrit. Elle peut faire l'objet d'une contestation auprès du Directeur de la recherche et des affaires académiques qui en dispose.
- 11.12 Toute modification majeure au personnel, à la nature, à la durée ou au financement d'un projet de recherche déjà approuvé doit faire l'objet d'une nouvelle approbation de l'Assemblée des professeurs et du Directeur de centre selon les dispositions, mutatis mutandis, de la clause 11.9.
- 11.13 Toute demande de révision ou de refus doit être justifiée par écrit. Elle peut faire l'objet d'une contestation auprès du Directeur de la recherche et des affaires académiques qui en dispose.
- 11.14 Dans un Centre, le plan annuel en matière de recherche, d'enseignement, d'encadrement et de formation ainsi que la répartition des tâches qui en découle sont faits de la façon suivante, compte tenu des projets déjà approuvés, des priorités et des ressources du Centre ainsi que du bilan des réalisations de l'année précédente :
- a) le Directeur de centre demande à chaque Professeur d'élaborer son plan d'activités annuel qui est décrit dans la deuxième partie de son CV institutionnel; la remise du plan d'activités annuel (et du CV institutionnel) est obligatoire et sa date de remise est fixée à un (1) mois après la remise du format par le Directeur de centre;
 - b) seul le Responsable des affaires professorales peut accorder un délai supplémentaire de remise à un Professeur;

- c) les plans d'activités annuels des Professeurs sont par la suite consolidés et annexés au plan annuel du Centre;
- d) sur la base, notamment, de la consolidation des plans individuels effectués en b), le Directeur de centre finalise le plan annuel du Centre en lien avec les objectifs de la Programmation scientifique du Centre;
- e) le Directeur de centre soumet le plan annuel à l'Assemblée des professeurs pour approbation lors d'une Assemblée des professeurs qui suit la remise du CV institutionnel, et ce, au plus tard le 15 octobre;
- f) le plan annuel du Centre est transmis à la Direction de la recherche et des affaires académiques pour information;
- g) si, en cours d'année, des modifications importantes doivent être apportées au plan annuel ou à la répartition des tâches, les paragraphes b), c), d) et e) de la présente clause s'appliquent, mutatis mutandis.

11.15 Lors de la réunion qui suit l'adoption du budget initial et du budget révisé de l'INRS, le Directeur de centre présente à l'Assemblée des professeurs la répartition du budget du Centre selon le format prescrit par le Service des finances.

11.16 De même, lors de la réunion de l'Assemblée des professeurs subséquente à l'adoption, par le Conseil d'administration, des états financiers de l'INRS, le Directeur de centre présente les résultats réels de l'année financière précédente selon le format précédent.

12 RECRUTEMENT ET ENGAGEMENT

12.1 En raison de son statut d'établissement universitaire à vocation spécifique, l'INRS exige une formation, des aptitudes ou une expérience en recherche de la part des Professeurs qu'il engage.

12.2 De plus, l'INRS tient compte des exigences traditionnelles propres à chaque discipline.

12.3 Avant de pouvoir procéder à l'affichage d'un poste de Professeur, le Directeur de centre doit déposer, une demande auprès du Responsable des affaires professorales.

12.4 La demande doit être accompagnée de la résolution de l'Assemblée des professeurs, qui doit inclure la définition du poste et son lien avec la Programmation scientifique du centre la définition du poste et son lien avec la Programmation scientifique du centre.

12.5 Le Responsable des affaires professorales doit transmettre au Directeur de centre sa décision concernant la demande d'ouverture de poste.

12.6 Lorsque, dans un Centre, un poste de Professeur doit être comblé, le Directeur de centre constitue un comité de sélection formé de lui-même qui le préside, d'au moins deux (2) Professeurs du centre désignés par l'Assemblée des professeurs et d'une (1) personne extérieure au centre désignée par le Directeur de la recherche et des affaires académiques.

12.7 Les membres d'un comité de sélection ne devraient avoir aucun conflit d'intérêts par rapport aux personnes qui présentent leur candidature. On entend par conflit d'intérêts toute situation dans laquelle un membre du comité de sélection a un intérêt personnel direct ou indirect, et qui remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'il se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités en tant que membre du comité de sélection. Si un membre du comité de sélection est en conflit d'intérêt avec une candidature à évaluer pour le poste en recrutement, une gestion du conflit d'intérêt doit être effectuée dès qu'il se présente, et ce,

conformément au *Code d'éthique de la communauté universitaire*. Le président du comité de sélection doit agir en conséquence.

12.8 L'INRS diffuse le poste disponible sur son site web et demande aux autres constituantes de l'Université du Québec de l'afficher également. Elle affiche le poste aux endroits permettant la meilleure diffusion possible auprès de candidats potentiels.

12.9 En accord avec les objectifs et les décisions de l'Assemblée des professeurs, les membres internes du comité de sélection, soit le Directeur de centre et les Professeurs :

- a) précisent les exigences du poste;
- b) fixent les critères de sélection.

Par la suite, tous les membres du comité de sélection :

- c) évaluent les candidatures reçues;
- d) procèdent à une première sélection.

12.10 Le Directeur de centre soumet ensuite les candidatures retenues à l'Assemblée des professeurs.

12.11 L'Assemblée des professeurs étudie les candidatures retenues par le comité de sélection et formule pour chacune un avis favorable ou non. Le cas échéant, elle dresse, par ordre de préférence, une liste des candidats ayant reçu un avis favorable.

12.12 L'Assemblée des professeurs a le droit d'obtenir du comité de sélection toute information concernant les candidats retenus. Cette information est traitée de façon confidentielle.

12.13 L'Assemblée des professeurs recommande au Responsable des affaires professorales l'engagement du candidat retenu.

12.14 Sur recommandation du Responsable des affaires professorales et de la Commission des études et de la recherche, le Comité des dirigeants nomme, s'il y a lieu, le candidat retenu à titre de Professeur régulier en précisant le rang académique et l'échelon de son classement tels qu'établis par la Convention.

12.15 Si le Comité des dirigeants rejette la recommandation de l'Assemblée des professeurs, il doit lui en faire connaître les motifs par écrit.

12.16 Le Responsable des affaires professorales transmet au candidat auquel il offre un poste à l'INRS, un exemplaire de la Convention et tout document d'information relatif aux avantages sociaux.

12.17 Nonobstant ce qui est prévu à la clause 12.6, si un centre en voie de formation compte moins de deux (2) Professeurs, le Responsable des affaires professorales ainsi que le Directeur de centre et le Professeur du centre, s'il y en a un, font ensemble le choix du candidat.

12.18 Dans ce cas, les dispositions prévues aux clauses 12.9 à 12.13 ne s'appliquent pas.

12.19 Pour l'engagement des contractuels à l'enseignement, pour les fins des programmes d'enseignement d'un Centre, ainsi que pour la définition de leurs tâches d'enseignement, le Directeur de centre concerné consulte l'Assemblée des professeurs et tient compte de son avis.

12.20 Le Professeur ayant la sécurité d'emploi qui devient Directeur de centre retrouve, à la fin de son mandat, son statut de Professeur et les droits afférents. Les années de service à titre de Directeur

de centre sont alors réputées être des années de service à titre de Professeur. Il en est ainsi d'un Professeur ayant la sécurité d'emploi qui occupe tout autre poste de cadre à l'INRS.

- 12.21 Nonobstant la clause 12.20, un Directeur de centre qui a été recruté à l'extérieur de l'INRS et dont le premier mandat de quatre (4) ans arrive à terme acquiert le statut de Professeur de ce Centre si son mandat est renouvelé et si l'Assemblée des professeurs s'est prononcée favorablement sur l'octroi de ce statut. Ce statut de Professeur lui sera reconnu lorsqu'il quittera sa fonction de Directeur de centre.
- 12.22 Dans ce dernier cas, l'Assemblée des professeurs alors présidée par le directeur général qui n'a pas droit de vote, se prononce par scrutin secret avec comme règle la majorité absolue.
- 12.23 Le classement à titre de Professeur est déterminé en fonction du nombre d'années d'expérience défini aux clauses 15.7 et 15.8.

13 CONTRAT D'ENGAGEMENT

- 13.1 Le contrat d'engagement d'un Professeur régulier est d'une durée minimum de trois (3) ans, se terminant le 31 mai d'une année.
- 13.2 Un tel contrat ne peut être renouvelé qu'une (1) seule fois pour une période additionnelle de trois (3) ans.
- 13.3 Le renouvellement du contrat d'engagement d'un Professeur n'ayant pas la sécurité d'emploi est précédé d'une évaluation spécifique du Professeur selon les procédures décrites à l'article 16.
- 13.4 Tout engagement d'un Professeur régulier se renouvelle automatiquement si l'INRS n'a pas transmis un avis de non-renouvellement six (6) mois avant l'échéance de ce contrat d'engagement.

Si l'avis n'a pu être transmis à temps par l'INRS pour des raisons indépendantes de sa volonté, et dont la preuve lui incombe, le contrat du Professeur concerné est prolongé d'une année. De plus, le Professeur dont le contrat n'est pas renouvelé peut formuler un grief s'il croit qu'il y a eu manquement aux procédures établies à l'article 16, preuve de parti pris ou contradiction entre les raisons qui justifient la recommandation du comité d'évaluation et celles qui justifient la décision du Comité des dirigeants découlant de cette recommandation. S'il estime que le grief est fondé, l'arbitre ne peut qu'ordonner la reprise de l'évaluation par un nouveau comité constitué selon la clause 16.13. Le Professeur pourra alors présenter un dossier d'évaluation mis à jour. La décision qui découle de la deuxième évaluation est finale et sans appel.

- 13.5 Le Professeur qui désire mettre fin à son contrat d'engagement envers l'INRS en informe par écrit, idéalement un (1) mois avant son départ, le Responsable des affaires professorales et le Directeur de centre auquel il appartient.
- 13.6 Le Conseil d'administration peut, sur recommandation du Comité des dirigeants, congédier un Professeur pour cause dont la preuve incombe à l'INRS.
- 13.7 Cependant, l'INRS, à moins de motifs graves ne peut recourir à la sanction prévue à la clause 13.7, avant d'avoir au préalable signifié par écrit au Professeur, avec copie au président du Syndicat, au moins deux (2) fois dans une même période de douze (12) mois, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

13.8 Un délai de trois (3) semaines doit s'écouler entre le moment où le Professeur est personnellement informé du deuxième avis et celui de toute action du Conseil d'administration.

14 PROFESSEUR SOUS OCTROI

14.1 Pour chacune des années d'application de la Convention, le nombre de Professeurs sous octroi d'un Centre ne doit normalement pas dépasser 20 % du nombre de postes de Professeurs réguliers autorisés au 1^{er} juin de chaque année, pour ce Centre. Tout dépassement devra être autorisé par le Responsable des affaires professorales.

14.2 Le Professeur sous octroi doit être en mesure de poursuivre des activités de recherche, d'enseignement, d'encadrement et de formation de façon autonome tel que stipulé à l'article 9.

14.3 Lorsqu'un Centre désire qu'un Professeur sous octroi soit recruté, les démarches suivantes sont effectuées :

- a) le Professeur, l'équipe de Professeurs ou le Directeur de centre prépare un dossier qui doit être approuvé par l'Assemblée des professeurs et le Directeur de centre, le cas échéant;
- b) ce dossier fait notamment état :
 - 1) de la description du poste de Professeur sous octroi;
 - 2) du lien avec la Programmation scientifique du centre et le cas échéant, des perspectives d'ouverture de postes réguliers dans ce domaine (poste régulier réservé, recommandation d'ouverture de poste régulier dans le plan de développement du Centre ou retraite annoncée d'un professeur du Centre);
 - 3) des sources de financement à court et moyen termes de la rémunération du Professeur sous octroi;
- c) si, dans un Centre, la recommandation de l'Assemblée des professeurs et du Directeur de centre a pour effet de faire en sorte que le pourcentage de Professeurs sous octroi excède 20 % du nombre de Professeurs réguliers du Centre, elle doit alors faire état des motifs qui justifient le dépassement de ce pourcentage dans le Centre;
- d) sur approbation du Directeur de la recherche et des affaires académiques, le Directeur de centre constitue un comité de sélection conformément aux clauses 12.6 à 12.13;
- e) sur recommandation de la Commission des études et de la recherche, le Comité des dirigeants nomme, s'il y a lieu, le candidat retenu à titre de Professeur sous octroi en précisant le rang académique et l'échelon de son classement tels qu'établis par la Convention.

Si le Comité des dirigeants rejette la recommandation du comité de sélection, il doit lui en faire connaître les motifs par écrit.

14.4 Le contrat d'engagement initial du Professeur sous octroi est d'une durée de trois (3) ans et ne peut être renouvelé qu'une (1) seule fois pour une période additionnelle de trois (3) ans.

14.5 Le renouvellement du contrat d'engagement du Professeur sous octroi est fait par l'INRS à la suite d'une évaluation spécifique du Professeur selon la procédure décrite à l'article 16 de la Convention. La décision est prise par le Comité des dirigeants sur l'avis de la Commission des études et de la recherche, du Responsable des affaires professorales, de l'Assemblée des professeurs et du Directeur de centre.

- 14.6 Le Professeur sous octroi bénéficie d'un préavis de trois (3) mois dans le cas d'un non-renouvellement.
- 14.7 S'il arrivait que le Comité des dirigeants décide de ne pas renouveler le contrat du Professeur sous octroi malgré la recommandation favorable du comité d'évaluation, la persistance du besoin et l'assurance du financement, le Comité des relations de travail devrait alors être convoqué par l'INRS et la réunion du Comité des relations de travail, pour discuter de cette question, devrait se tenir avant l'échéance du contrat du Professeur sous octroi.
- 14.8 À défaut d'entente au niveau du Comité des relations de travail, l'INRS ne peut engager un nouveau Professeur sous octroi pour faire les mêmes tâches dans les trois (3) années qui suivent.
- 14.9 Lorsqu'un Professeur sous octroi devient Professeur régulier à l'INRS, les années accumulées comme Professeur sous octroi au service de l'INRS lui sont créditées pour sa classification comme Professeur régulier de l'INRS, ainsi que pour l'acquisition de la sécurité d'emploi et l'éligibilité à une promotion.
- 14.10 À moins qu'il en soit autrement précisé dans la Convention, le Professeur sous octroi a tous les privilèges, les droits et les obligations des Professeurs réguliers. Toutefois, lorsqu'un Professeur sous octroi dirige la thèse d'un étudiant, l'INRS procède à l'identification, parmi les Professeurs réguliers du Centre, d'un Professeur qui est alors garant des obligations de continuité prises par l'INRS envers les étudiants.
- 14.11 Les Professeurs sous octroi participent au régime de retraite de l'Université du Québec et aux assurances collectives.

15 CLASSEMENT ET PROMOTION

- 15.1 Suivant leur expérience et leur compétence dans leur domaine de recherche et d'enseignement, les Professeurs sont classés en trois (3) rangs académiques.
- 15.2 Les rangs académiques correspondent aux titres universitaires usuels : adjoint, agrégé et titulaire. L'ordre numérique des échelons dans un rang académique correspond à l'ordre d'avancement d'un Professeur.
- 15.3 Un Professeur est normalement engagé au rang académique adjoint. Pour ce faire, un candidat doit :
- a) avoir, comme condition normale, un doctorat obtenu d'une université reconnue à la suite d'un 3^e cycle d'au moins trois (3) ans d'études supérieures depuis l'obtention d'un grade de 1^{er} cycle ou avoir fait preuve autrement d'une compétence jugée équivalente et;
 - b) être apte à assumer des responsabilités de recherche ou d'enseignement supérieur dans un domaine donné.
- 15.4 Pour être classé dans le premier cas, au rang d'agrégé ou, dans le second cas, au rang de titulaire par le Comité des dirigeants, un nouveau Professeur ou déjà en poste à l'INRS doit :
- a) avoir un doctorat obtenu d'une université reconnue à la suite d'un 3^e cycle d'au moins trois (3) ans d'études supérieures depuis l'obtention d'un grade de 1^{er} cycle ou avoir fait preuve autrement d'une compétence jugée équivalente;
 - b) être jugé apte à être au moins classé, dans le premier cas, rang académique adjoint, échelon 6 et, dans le second cas, rang académique agrégé, échelon 6 et;

- c) s'il s'agit d'un Professeur déjà en poste, être recommandé pour un tel classement par le comité de promotion que consulte à cette fin le Comité des dirigeants;
 - d) cependant, s'il a un doctorat obtenu d'une université reconnue après au moins trois (3) ans d'études supérieures depuis l'obtention d'un grade de 1^{er} cycle, un Professeur qui a passé une année à l'échelon 9 ou à un échelon supérieur du rang académique adjoint bénéficie de la rémunération rattachée à l'échelon 5 du rang académique agrégé ou de la rémunération rattachée à l'échelon correspondant du rang académique agrégé. Sa promotion au rang académique agrégé est toutefois soumise aux autres paragraphes de la présente clause.
 - e) un Professeur peut être engagé au rang d'agrégé ou au rang de titulaire sur recommandation du comité de sélection et de l'Assemblée des professeurs, pour tenir compte particulièrement du rang académique agrégé ou titulaire qu'une autre université lui aurait conféré.
- 15.5 Pour les promotions aux rangs académique agrégé et titulaire, les contributions qualitatives et quantitatives du candidat à la recherche, à l'encadrement et à l'enseignement sont considérées.
- 15.6 Le classement des Professeurs dans un échelon à l'intérieur d'un rang académique est déterminé en fonction du « nombre d'années d'expérience équivalente » défini aux clauses 15.7 et 15.8 selon les règles suivantes :
- a) au rang académique adjoint, le numéro de l'échelon égale le nombre d'années d'expérience équivalente moins deux (2);
 - b) au rang académique agrégé, le numéro de l'échelon égale le nombre d'années d'expérience équivalente moins sept (7);
 - c) au rang académique titulaire, le numéro de l'échelon égale le nombre d'années d'expérience équivalente moins douze (12);
 - d) dans tous les cas où le calcul prévu aux paragraphes a) à c) de la présente clause donne un chiffre supérieur à l'échelon supérieur du rang académique du Professeur, ce dernier est classé à cet échelon.
- 15.7 Le nombre d'années d'expérience équivalente est la somme :
- a) des années travaillées après l'obtention d'un grade de 1^{er} cycle si l'emploi occupé est pertinent à sa fonction de Professeur;
 - b) des années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2^e cycle et d'un diplôme de 3^e cycle pour un maximum de cinq (5) ans. Pour les années excédant cinq (5) ans de formation, chaque année supplémentaire obtient un pointage de 0,5;
 - c) des années d'expérience pertinente acquises après l'obtention du diplôme de 3^e cycle. Les fractions d'année d'expérience sont cumulées pour constituer une (1) année.
- 15.8 L'arrondissement du nombre d'années d'expérience équivalente se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure (ou égale), ou inférieure à 0,5.
- 15.9 Le classement de chaque Professeur est mis à jour au 1^{er} juin de chaque année. Le Professeur qui a complété une année d'expérience supplémentaire bénéficie alors d'un avancement d'échelon.
- 15.10 Il appartient au Professeur de fournir au Responsable des affaires professorales les attestations de ses grades universitaires et tout autre document nécessaire à son classement.

PROMOTION

- 15.11 À la demande du Responsable des affaires professorales et après consultation de l'Assemblée des professeurs de chaque centre, les normes et critères d'évaluation et de promotion des Professeurs sont proposés par la Commission des études et de la recherche au Comité des dirigeants pour adoption.
- 15.12 En élaborant les normes et critères d'évaluation et de promotion des professeurs, la Commission des études et de la recherche considère, entre autres, la contribution qualitative et quantitative à la recherche, à l'enseignement à un cycle supérieur, à l'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs et aux travaux à des instances de l'INRS, à des comités internes ou à des organismes reconnus dans les activités professorales à l'INRS. Le cas échéant, elle tient compte des exigences particulières découlant des partenariats.
- 15.13 Aux fins de donner son avis sur la promotion aux rangs académiques agrégé et titulaire des Professeurs déjà en poste à l'INRS, la Commission des études et de la recherche fait appel au comité de promotion dont elle détermine les règles de procédure.
- 15.14 Le comité de promotion consulte le comité d'évaluation compétent sur toute demande de promotion. Le comité de promotion assure dans les divers comités d'évaluation, et ce, d'une année à l'autre, l'uniformité de l'application des normes et des critères de promotion.
- 15.15 Le comité de promotion est formé du Responsable des affaires professorales qui le préside, de quatre (4) Professeurs réguliers, soit un (1) par centre, et de deux (2) représentants extérieurs. Ces six (6) personnes sont recommandées par le Responsable des affaires professorales aux membres de la Commission des études et de la recherche qui les nomment. Les Professeurs recommandés sont choisis par le Responsable des affaires professorales à même les listes de candidats demandées à cette fin à chacune des Assemblées de professeurs. Chaque liste doit comprendre au moins trois (3) noms. Les deux (2) représentants extérieurs recommandés sont choisis par le Directeur de la recherche et des affaires académiques.
- 15.16 Le Directeur de la recherche et des affaires académiques siège à titre de membre non votant, à moins qu'il soit Responsable des affaires professorales.
- 15.17 Le membre du comité de promotion faisant partie du même centre que le professeur évalué participe aux discussions, mais n'a pas le droit de vote.
- 15.18 Pour être éligible à la promotion, le Professeur régulier doit avoir cumulé, au 1^{er} juin qui suit la date de dépôt d'une demande, trois (3) ans de service à titre de professeur à l'INRS.
- 15.19 Le professeur éligible à une promotion et qui désire changer de rang académique doit, avant le 1^{er} décembre, informer par écrit le Directeur de centre qu'il lui déposera un dossier à cet effet au plus tard le 10 janvier. La procédure afférente aux demandes de promotion ainsi que les critères adoptés par la Commission des études et de la recherche sont disponibles au bureau du Directeur de centre.
- 15.20 Lorsqu'un Professeur éligible à une promotion désire obtenir un changement de rang académique, les étapes suivantes doivent être complétées :
- a) avis écrit de l'intention au Directeur de centre avant le 1^{er} décembre;
 - b) dépôt d'un dossier à cet effet par le Professeur au Directeur de centre au plus tard le 10 janvier;
 - c) formation d'un comité d'évaluation à cet effet par le Directeur de centre (clause 16.13);

- d) étude du dossier par le comité d'évaluation et production d'un rapport;
- e) transmission du rapport d'évaluation prévu à la clause 16.21 au Responsable des affaires professorales;
- f) contestation possible par le Professeur du rapport (clause 16.22);
- g) retrait possible par le Professeur de son dossier au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport provenant du comité d'évaluation;
- h) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport d'évaluation émis par le comité d'évaluation, le Professeur peut demander au Responsable des affaires professorales d'effectuer des représentations auprès du comité de promotion s'il le désire;
- i) concertation entre les comités de promotion et d'évaluation en cas de désaccord.

15.21 Le comité de promotion procède, le cas échéant, à l'étude du dossier et formule ses recommandations. Le Professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité de promotion pour présenter son dossier. Les membres du comité de promotion conviennent des règles devant régir les réunions du comité (convocation, lieu, etc.).

15.22 Le comité procède à la date établie s'il y a quorum, c'est-à-dire, présence du Responsable des affaires professorales, au moins l'un des deux évaluateurs externes et d'au moins la moitié des Professeurs.

15.23 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité de promotion, le Professeur qui en conteste le bien-fondé doit en aviser, par écrit, le Responsable des affaires professorales.

15.24 De plus, si les recommandations du comité de promotion devaient différer de celles du comité d'évaluation ou dans le cas d'une égalité des votes des membres du comité d'évaluation, le comité de promotion devra alors consulter le comité d'évaluation avant d'exposer dans son rapport les raisons de son désaccord advenant le maintien de ce dernier.

15.25 Le président du comité de promotion transmet à la Commission des études et de la recherche pour recommandation et au Comité des dirigeants pour approbation le rapport du comité d'évaluation, les recommandations du comité de promotion ainsi que les commentaires du Professeur concerné le cas échéant.

16 ÉVALUATION

16.1 L'évaluation se veut une appréciation de l'évolution de la carrière du Professeur en regard de l'évolution des activités de recherche et d'enseignement du Centre. Elle sert à formuler au professeur des propositions relatives à la confirmation de ses responsabilités ou, s'il y a lieu, à sa réorientation ou à sa réaffectation. Elle est également utilisée à l'occasion d'un renouvellement de contrat, d'une demande de promotion ou de l'octroi de la sécurité d'emploi.

16.2 L'évaluation d'un professeur peut se faire à la demande du Professeur concerné ou du Directeur de centre. Toutefois, le Professeur doit être évalué à l'occasion du renouvellement de son contrat d'engagement, d'une demande de promotion ou d'octroi de la sécurité d'emploi.

16.3 Dans le cas d'un renouvellement de contrat, le comité d'évaluation est tenu de faire l'une des recommandations suivantes : soit un renouvellement ou un non-renouvellement de contrat.

- 16.4 Dans le cas d'une demande d'octroi de la sécurité d'emploi, le comité est tenu de faire l'une des recommandations suivantes : soit l'octroi ou non-octroi de la sécurité d'emploi en conformité avec la clause 17. 1.
- 16.5 Dans le cas d'une demande de promotion, le comité d'évaluation doit appliquer les critères d'évaluation du rang académique auquel le Professeur désire accéder. Le comité est tenu de faire l'une des recommandations suivantes : soit accorder la promotion ou la refuser.
- 16.6 Si le comité d'évaluation ne parvient pas à faire une recommandation qui recueille l'adhésion d'au moins trois (3) membres, celui-ci transmet le dossier au Responsable des affaires professorales accompagné du rapport d'évaluation qui fait état des points de divergence.
- 16.7 Le Directeur de centre amorce le processus d'évaluation des professeurs de son Centre, conformément à la procédure indiquée dans le présent article.
- 16.8 Un Professeur ayant obtenu la sécurité d'emploi n'est plus évalué sauf à sa demande ou à la demande du Directeur de centre. Dans ce dernier cas, cette évaluation ne peut avoir lieu avant que le Directeur de centre ait remis au Professeur, à deux (2) reprises sur une période maximale de cinq (5) ans, une lettre d'attentes telle que décrite ci-dessous :
- a) le Directeur de centre peut, après avoir consulté le CV institutionnel sur la base de l'ensemble des activités professorales tel que défini à l'article 9, et dans un délai de trois (3) mois suivant sa remise, rencontrer informellement un Professeur et lui formuler, par écrit, des recommandations sur des améliorations potentielles de ses activités. Le compte-rendu de cette rencontre informelle doit être signé par le Directeur de centre ainsi que par le Professeur concerné. Le délai entre cette rencontre informelle et la remise d'une lettre d'attentes n'est pas comptabilisé dans les délais prescrits pour l'évaluation;
 - b) si, après une ou plusieurs rencontres informelles tenues au cours d'une ou de plusieurs années, le Directeur de centre s'estime insatisfait des progrès réalisés, il peut, avec l'approbation du Responsable des affaires professorales, après consultation d'un CV institutionnel subséquent et dans un délai de trois (3) mois suivant sa remise, rencontrer un Professeur et lui remettre une lettre d'attentes qui contient une description motivée des lacunes perçues par rapport à l'exécution de la tâche professorale ainsi que des actions à entreprendre afin que ses contributions soient bonifiées selon un échéancier réaliste qui doit minimalement, mais sans y être limité, s'étendre jusqu'au dépôt du CV institutionnel subséquent;
 - c) dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre d'attentes, le Professeur qui en conteste le bien-fondé et/ou les conditions doit en aviser par écrit le Directeur de centre et le Responsable des affaires professorales, en indiquant sans préjudice les points de désaccord;
 - d) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la contestation, le Responsable des affaires professorales devra y donner une réponse par écrit; il pourra modifier, maintenir ou invalider la lettre d'attentes, le cas échéant;
 - e) le suivi des améliorations entreprises selon l'échéancier convenu peut donner lieu à une nouvelle lettre d'attentes à la suite du dépôt d'un CV institutionnel subséquent à la fin de l'échéancier prévu, et ce, dans le même délai de trois (3) mois suivant le dépôt du CV institutionnel.
- 16.9 Une lettre d'attentes ne peut être retenue que pour une seule évaluation.
- 16.10 Une lettre d'attentes est retirée du Dossier personnel du professeur à la première des trois éventualités suivantes :

- a) cinq (5) ans après avoir été déposée dans le Dossier personnel du professeur;
- b) après que l'évaluation pour laquelle elle a été retenue ait eu lieu;
- c) après invalidation par le Responsable des affaires professorales.

16.11 Seul un Professeur ayant obtenu la sécurité d'emploi peut recevoir une lettre d'attentes.

16.12 Un Professeur qui a avisé officiellement le Directeur de centre de la prise de sa retraite dans les deux (2) années suivant cet avis n'a pas à se faire évaluer, sauf si le professeur change d'idée et décide de ne pas prendre sa retraite à la date prévue.

16.13 Pour chaque Professeur devant être évalué :

- a) le Directeur de centre :
 - 1) constitue un comité d'évaluation composé :
 - de lui-même qui le préside;
 - d'une (1) personne extérieure au centre désignée par le Directeur de la recherche et des affaires académiques parmi une liste de personnes fournie par le Directeur de centre. La personne extérieure doit être un expert dans le domaine de recherche du Professeur évalué et œuvrer dans des secteurs d'activités similaires;
 - d'au moins un (1) Professeur ou d'une personne désigné par l'Assemblée des professeurs du centre et;
 - d'un (1) Professeur ou d'une personne désigné par le Professeur à évaluer;
 - 2) dresse la liste des pièces au dossier et l'inclut dans son rapport;

Le comité se réunit habituellement en un seul lieu. Exceptionnellement, après justification et autorisation du Responsable des affaires professorales, une évaluation pourra se tenir en des lieux différents par visioconférence.

- b) Pour toute évaluation, un observateur, désigné par le Syndicat et ne provenant pas du Centre auquel le Professeur concerné est rattaché, assiste à la réunion du comité d'évaluation. Cet observateur fait rapport au Responsable des affaires professorales et au Syndicat des dispositions prises par le comité d'évaluation en ce qui concerne le respect de la procédure suivie et le déroulement de l'évaluation dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réunion du comité d'évaluation. À défaut de la présence de l'observateur désigné par le Syndicat, le comité d'évaluation procède.

Dans l'hypothèse où l'observateur souligne des problèmes, le Comité des relations de travail examine la situation avant la soumission du dossier au comité de promotion ou à la Commission des études et de la recherche.

Le Professeur qui, dans ce cadre, estime être victime de harcèlement ou de toute autre injustice, peut faire appel au Responsable des affaires professorales qui analysera la problématique dans le but de trouver une solution au problème, et ce, en collaboration avec les personnes concernées.

16.14 Pour les fins de renouvellement du contrat d'un Professeur, le comité d'évaluation procède à l'évaluation avant le 1^{er} octobre de chaque année.

16.15 Pour les fins de promotion, le comité d'évaluation procède à l'évaluation avant le 1^{er} mars de chaque année.

16.16 Un professeur régulier n'ayant pas obtenu la sécurité d'emploi et qui est en congé pour responsabilités parentales ou en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois au moment où il doit être évalué, voit son évaluation reportée au plus tôt six (6) mois suivant son retour. Son contrat est alors prolongé jusqu'au 31 mai suivant l'évaluation.

- 16.17 Un professeur sous octroi qui est en congé pour responsabilités parentales ou en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois au moment où il doit être évalué, voit son évaluation reportée au plus tôt six (6) mois suivant son retour pourvu que le financement le permette. Dans ce cas, son contrat est alors prolongé jusqu'au 31 mai suivant l'évaluation.
- 16.18 Le Directeur de centre avise le Professeur qu'il sera évalué et lui remet une copie des normes et des critères d'évaluation et de promotion du corps professoral. Ce dernier est invité à lui soumettre un dossier et il dispose d'au moins trente (30) jours ouvrables pour ce faire.
- 16.19 Le Professeur évalué dans le cadre d'un renouvellement de contrat, d'une demande de sécurité d'emploi ou de promotion doit déposer un dossier faisant état de l'évolution de sa carrière de chercheur, tant dans le privé que dans le public, en tenant compte des expériences professionnelles considérées pour déterminer son rang académique à titre de Professeur lors de son entrée en fonction à l'INRS. Ce dossier doit être rédigé en français sauf dans le cas d'un premier renouvellement de contrat où il peut être rédigé en anglais. Toutefois, si le Professeur demande d'être évalué selon le projet pilote de la Lettre d'entente no. 2, il peut, à sa discrétion, rédiger les sections de la clause 16.19 b), c) et d) en anglais en plus de la version française. Le dossier soumis au comité d'évaluation doit comprendre :
- a) un curriculum vitæ à jour incluant une liste des subventions et des contrats obtenus depuis la dernière évaluation ou son embauche à l'INRS, selon le cas, en précisant, s'il y a lieu, son niveau de participation et la portion de financement qu'il a obtenue lorsqu'il n'est pas le seul Professeur impliqué, une liste de sa production scientifique, de ses activités d'enseignement, d'encadrement et de formation de même que de ses activités de rayonnement et de services à la collectivité;
 - b) une mise en contexte des principaux éléments de son curriculum vitæ en lien avec les normes et les critères d'évaluation et de promotion du corps professoral tenant compte, entre autres, de son champ d'expertise, des tâches annuelles réalisées selon la clause 11.14, ainsi que des recommandations du comité d'évaluation précédent s'il y a lieu;
 - c) ses objectifs de recherche et d'enseignement pour les trois (3) prochaines années en tenant compte, le cas échéant, des commentaires et des objectifs formulés par le comité d'évaluation antérieur;
 - d) la pondération que le Professeur donne aux diverses composantes de ses tâches;
 - e) des documents d'appui venant de pairs de l'extérieur y compris ceux d'un partenariat, le cas échéant. Dans le cas d'une demande de promotion ou de sécurité d'emploi, trois (3) lettres de recommandation transmises de façon confidentielle au Directeur de centre devront être jointes au dossier. Les lettres sont transmises de façon confidentielle au Directeur de centre avec copie au Responsable des affaires professorales. Seulement les trois (3) premières lettres de recommandation seront considérées;
 - f) le cas échéant, des documents émis par le partenaire et précisant les contraintes exigées par le partenaire et les particularités occasionnées par ce partenariat sur les tâches du Professeur évalué;
 - g) le rapport de l'évaluation précédente joint par le Directeur de centre, s'il y a lieu;
 - h) tout document du Dossier personnel du professeur jugé utile par le Responsable des affaires professorales, et ajouté au dossier à sa demande par le Directeur de centre. Le cas échéant, le Professeur doit en être informé et une copie de ces documents doit lui être transmise.

- 16.20 Le Professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité d'évaluation pour présenter son dossier. Le comité d'évaluation se réunit normalement dans les soixante (60) jours suivant le dépôt du dossier décrit à la clause 16.19.
- 16.21 Le Directeur de centre transmet au Responsable des affaires professorales, avant le 20 octobre suivant l'évaluation (lors d'un renouvellement de contrat), avant le 10 mars suivant l'évaluation (lors d'une demande de promotion ou d'une demande de sécurité d'emploi) ou dans le mois suivant l'évaluation (lors des autres évaluations), le rapport d'évaluation du Professeur, avec copie au Professeur concerné. Ce rapport fait état des discussions, des recommandations et, s'il y a lieu, des points de divergence du comité d'évaluation et est signé par chacun des membres du comité d'évaluation ou comporte la mention « lu et approuvé par téléphone ou courrier électronique ».
- 16.22 Dans les quinze (15) jours calendrier qui suivent la réception de son rapport d'évaluation, le Professeur qui désire en contester le bien-fondé doit en aviser par écrit le Responsable des affaires professorales, en indiquant sans préjudice les points de désaccord. Ses commentaires sont joints à son rapport d'évaluation et font partie du dossier d'évaluation.
- 16.23 Le rapport d'évaluation n'est pas matière à grief en soi mais peut être contesté à l'occasion de tout grief concernant une décision qui fait suite à ce rapport.
- 16.24 Dans le cas d'un Professeur n'ayant pas la sécurité d'emploi, si le comité d'évaluation recommande un non-renouvellement de contrat (incluant le cas d'une égalité des votes des membres du comité d'évaluation), le Professeur concerné peut soumettre son dossier à l'Assemblée des professeurs et la recommandation de l'Assemblée des professeurs est jointe aux commentaires du Professeur présentés, conformément aux clauses 16.22 et 16.23, à la Commission des études et de la recherche pour recommandation et, le cas échéant, au Comité des dirigeants pour approbation.
- 16.25 Dans le cas d'un Professeur n'ayant pas la sécurité d'emploi, la Commission des études et de la recherche fait une recommandation au Comité des dirigeants qui prend une décision. La recommandation doit être soit un renouvellement ou un non-renouvellement du contrat ou un octroi ou un non-octroi de la promotion. Le Responsable des affaires professorales informe par la suite le Professeur.
- 16.26 En cas d'absence du Directeur de centre ou de son empêchement à voir à l'évaluation des Professeurs du centre ainsi qu'à la préparation et à la remise des rapports d'évaluation, le directeur général (ou une personne désignée par celui-ci) agit à sa place pour l'une ou l'ensemble des étapes de la procédure d'évaluation.
- 16.27 En aucun temps l'évaluation ne peut remettre en cause la sécurité d'emploi d'un professeur telle que définie à l'article 17.

17 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 17.1 a) Pour être éligible à la sécurité d'emploi, le Professeur doit être au rang académique agrégé ou titulaire, avoir complété trois (3) années de service à titre de Professeur régulier à l'INRS. Exceptionnellement, un Professeur ayant quitté un poste de professeur dans une autre université où il avait la sécurité d'emploi peut être éligible à l'obtention de la sécurité d'emploi après avoir complété deux (2) années de service à titre de Professeur régulier à l'INRS s'il a été embauché au rang académique agrégé ou titulaire.
- b) Le Professeur éligible, s'il désire obtenir la sécurité d'emploi, doit, avant le 1^{er} décembre, informer par écrit le Directeur de centre qu'il lui déposera un dossier à cet effet avant le 10 janvier. Le comité d'évaluation examine cette demande avant le 1^{er} mars selon les critères

définis à la procédure prévue aux clauses 15.11 et 15.12 et transmet son rapport au Responsable des affaires professorales pour évaluation par le comité de promotion.

- c) Les dispositions des articles 15 et 16 relatives à une demande de promotion s'appliquent à une demande d'obtention de la sécurité d'emploi.
- 17.2 Tout Professeur qui appartient au rang académique adjoint au moment de son engagement acquiert la sécurité d'emploi au moment de sa promotion au rang académique agrégé, après avoir complété trois (3) années de service à titre de Professeur régulier à l'INRS.
- 17.3 Aucun Professeur ayant la sécurité d'emploi ne peut être mis à pied. Il en est ainsi dans les cas de changements faits dans la structure, l'administration ou l'orientation des activités de l'INRS.
- 17.4 Dans le cas de fermeture, de fusion ou de scission de centres, l'INRS pourra y procéder qu'après la consultation de la Commission des études et de la recherche, la recommandation du Comité de direction et l'approbation par le Conseil d'administration.
- 17.5 Si des changements tels que prévus à la clause 17.4 entraînent la fermeture de postes de Professeurs ayant la sécurité d'emploi, le Responsable des affaires professorales doit :
- a) consulter l'Assemblée des professeurs du ou des Centres concernés;
 - b) demander l'avis du Comité des relations de travail qui formule ses recommandations et;
 - c) six (6) mois à l'avance, avertir les Professeurs affectés et informer le Syndicat et le ou les directeur(s) de centre(s) concerné(s).
- 17.6 Dans les trois (3) mois qui suivent la décision du Conseil d'administration prévue à la clause 17.4, le Comité des relations de travail étudie le cas des Professeurs ayant la sécurité d'emploi qui sont affectés, en tenant compte de leurs qualifications et leurs aptitudes. Le Comité des relations de travail doit, avant de déposer son rapport, entendre les Professeurs concernés qui en font la demande et, s'il y a lieu, les représentants des centres ou organismes administratifs où les Professeurs seraient susceptibles d'être réorientés.
- 17.7 En lieu et place du processus de relocalisation, le Comité des relations de travail ou le Professeur concerné peut proposer une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à un maximum de douze (12) mois. Il appartient au Professeur d'opter pour cette indemnité ou pour l'utilisation du processus de relocalisation.
- 17.8 Compte tenu de la disponibilité de postes appropriés aux qualifications et aux aptitudes de ce Professeur, le Comité des relations de travail recommande d'abord une nouvelle affectation comme Professeur dans un autre Centre de l'INRS.
- 17.9 Pour permettre au Professeur visé à la clause 17.8 d'occuper un poste à l'INRS, le Comité des relations de travail recommande, s'il le juge approprié, une période de réorientation durant laquelle le Professeur conserve tous ses droits prévus à la Convention ou en vertu de lois applicables.
- 17.10 À défaut d'avoir un poste disponible approprié à offrir au Professeur visé à la clause 17.8 ou si le Professeur le préfère, l'INRS, sur recommandation du Comité des relations de travail, après entente avec un tiers, tel qu'une autre constituante de l'Université du Québec, une autre université québécoise, un organisme public ou parapublic, peut lui offrir un emploi de professeur ou d'un autre type, selon le cas, au service du tiers en question.
- 17.11 Dans un tel cas, la proposition doit contenir l'assurance que le Professeur :

- a) ne subit aucune diminution de salaire;
- b) conserve ses droits acquis à des vacances annuelles;
- c) ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;
- d) retrouve sa sécurité d'emploi à l'INRS advenant la cessation des activités de son nouvel employeur;
- e) a chez le nouvel employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective les conditions de travail prévues à la Convention;
- f) se fait rembourser, le cas échéant, les frais afférents de relocalisation selon les politiques en vigueur.

L'INRS ne peut être tenu responsable de l'insuccès des démarches prévues à la présente clause. En cas d'insuccès, les autres clauses du présent article s'appliquent.

Par ailleurs, le Comité des relations de travail peut formuler toute recommandation acceptée par le Professeur.

- 17.12 Comme proposition autre à celles prévues aux clauses précédentes, l'INRS peut, à la demande ou avec le consentement du Professeur concerné, favoriser sa mise à la disposition d'un autre organisme selon les dispositions prévues à l'article 19 et pour une période maximum de deux (2) ans.
- 17.13 À défaut d'affectations appropriées disponibles en vertu des clauses précédentes, le Comité des relations de travail recommande à l'INRS d'offrir au Professeur concerné un poste d'administrateur ou de professionnel à l'INRS, s'il y en a de disponibles, et en tenant compte, s'il y a lieu, des dispositions de la convention collective régissant ces personnes.
- 17.14 Le rapport du Comité des relations de travail prévu à la clause 17.6 est soumis au Responsable des affaires professorales et acheminé par celui-ci avec les recommandations appropriées au Comité de direction. Ce dernier fait au Professeur concerné une proposition de réorientation ou de réaffectation.
- 17.15 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de la proposition du Comité de direction, le Professeur non satisfait de la proposition faite par le Comité de direction selon les dispositions de la clause 17.14 peut en appeler au Conseil d'administration. Ce dernier rend une décision motivée qui est finale et exécutoire. À défaut d'accepter la décision du Conseil d'administration dans un délai de trente (30) jours et nonobstant la clause 17.3, le professeur est mis à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à six (6) mois de salaire; cependant, le délai de six (6) mois prévu à la clause 17.5 c) doit être respecté.
- 17.16 Une réorientation, une réaffectation ou une mise à la disposition n'entraîne aucune diminution de salaire pour le Professeur. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, le Professeur garde le salaire qu'il avait au moment de son départ aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Les dispositions prévues à la clause 26.2 relatives au Professeur hors taux s'appliquent.
- 17.17 Un Professeur qui est âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus aura le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser la réorientation sans se voir mettre à pied.
- 17.18 Lorsque l'INRS, dans les cas prévus à la clause 17.4, doit fermer des postes de Professeurs n'ayant pas la sécurité d'emploi, il procède dans chaque Centre au non-renouvellement des

engagements des professeurs concernés conformément aux dispositions de l'article 13 et en tenant compte d'une part des années de service de chaque Professeur à l'INRS et de ses qualifications en regard du travail à effectuer et en tenant compte, d'autre part, des recommandations du Comité des relations de travail.

- 17.19 Le Professeur mis à pied est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, l'INRS informe le Professeur de tout poste vacant de professeur qui doit être comblé en lui transmettant un avis écrit à la dernière adresse qu'il lui a fournie. Le Professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant de professeur convenant à ses qualifications et à ses aptitudes. Cette dernière sera prioritairement considérée.
- 17.20 Si, pendant cette période, le Professeur mis à pied revient comme Professeur à l'INRS, il a le crédit de ses années de service passées à l'INRS pour l'acquisition de la sécurité d'emploi.

18 RESSOURCEMENT PROFESSIONNEL

- 18.1 Afin de favoriser le ressourcement professionnel de ses Professeurs réguliers, l'INRS, sous réserve de demandes admissibles de Professeurs éligibles, accorde chaque année des congés de ressourcement professionnel qui permettent à ceux qui en bénéficient de vivre dans un milieu de recherche de qualité et d'intensité reconnues et d'y poursuivre un travail de recherche ou la rédaction d'un ouvrage scientifique.
- 18.2 Seul le Professeur ayant obtenu la sécurité d'emploi peut effectuer une demande de congé de ressourcement professionnel.
- 18.3 Le congé de ressourcement professionnel peut être obtenu selon les modalités suivantes :
- a) la banque de temps de ressourcement est acquise à raison de trente-cinq (35) jours ouvrables par année. La banque totale ne peut excéder deux cent vingt (220) jours ouvrables;
 - b) le Professeur peut utiliser cette banque par tranche d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs;
 - c) toute demande d'utilisation doit être justifiée par écrit et expédiée au Directeur de centre normalement trois (3) mois avant la date prévue du début du congé de ressourcement;
 - d) la demande reçoit un avis favorable du Directeur de centre et de l'Assemblée des professeurs et est transmise au Responsable des affaires professorales pour approbation si le congé est d'une durée inférieure à six (6) mois ou est transmise par le Responsable des affaires professorales pour recommandation à la Commission des études et de la recherche et pour approbation par le Comité des dirigeants si le congé demandé est de six (6) mois ou plus;
 - e) le Professeur doit faire rapport de ses activités de ressourcement professionnel dans son plan annuel suivant l'utilisation d'une tranche;
 - f) le Professeur conserve sa pleine rémunération pendant les périodes de ressourcement professionnel;
 - g) le congé de ressourcement professionnel n'est pas monnayable en aucune circonstance.

Le Professeur en retraite graduelle n'est pas admissible à un congé de ressourcement.

- 18.4 Le Professeur qui désire se prévaloir d'un congé de ressourcement doit faire parvenir une demande écrite à son Directeur de centre, demande qui doit contenir les éléments suivants :
- a) les objectifs du congé et leurs liens avec les activités du Professeur et la Programmation scientifique du Centre;
 - b) la description du programme d'activités envisagé, sa durée et le lieu ou les lieux du congé;
 - c) l'accord de l'organisme d'accueil, s'il y a lieu.
- 18.5 Le Professeur conserve durant son congé de ressourcement son statut de professeur de l'INRS et les bénéfices de sa fonction. La durée du congé de ressourcement est reconnue comme une période équivalente de service à l'INRS.
- 18.6 À la date de la signature de la Convention, le Professeur se voit créditer une banque de jours ouvrables de ressourcement professionnel correspondant à la période écoulée depuis son dernier congé de ressourcement. Cette banque ne peut excéder deux cent vingt (220) jours ouvrables.
- 18.7 Pendant son congé de ressourcement, le Professeur se consacre à temps plein aux activités prévues dans le projet accepté pour son congé de ressourcement.
- 18.8 À la fin de son congé de ressourcement, le Professeur doit réintégrer son poste pour une période au moins équivalente à la durée du congé de ressourcement accordé.
- 18.9 En cas de démission ou de départ à la retraite avant la fin de cette période, le professeur devra rembourser les montants reçus de l'INRS (soit le salaire excluant toutefois les bourses ou les primes) durant le congé de ressourcement au prorata du temps résiduel, à l'exception d'une raison médicale dont la preuve incombe au Professeur.
- 18.10 Nonobstant la clause 18.7, un congé pour raison de santé ou pour raison parentale (selon l'article 24) pendant un congé de ressourcement professionnel en reporterait l'échéance d'une durée correspondante au congé.

19 MISE À LA DISPOSITION D'ORGANISMES EXTÉRIEURS

- 19.1 La mise à la disposition a pour but de donner à un Professeur l'occasion d'explorer un nouveau milieu de travail possible ou d'acquérir une expérience professionnelle particulière à l'extérieur de l'INRS.

L'INRS n'autorise de tels détachements que si le travail du Professeur pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans la ligne de la mission de l'INRS, constitue une expérience enrichissante pour le Professeur ou favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour de ses connaissances ou une réorientation de sa carrière. Un tel détachement peut de plus être autorisé à la demande du Syndicat pour activités syndicales.

- 19.2 Un Professeur peut demander d'être mis à la disposition d'un organisme public ou privé, à plein temps ou à temps partiel. La mise à la disposition a une durée déterminée et la durée minimum permise doit totaliser vingt-cinq pour cent (25 %) d'une année de travail répartie sur une période de douze (12) mois consécutifs. Les étapes d'approbation d'une mise à la disposition sont les suivantes :
- a) toute demande doit être justifiée par écrit et expédiée au Directeur de centre normalement trois (3) mois avant la date prévue de la mise à la disposition;

- b) la demande a reçu un avis favorable du Directeur de centre et de l'Assemblée des professeurs et est transmise au Responsable des affaires professorales;
- c) à la suite d'une recommandation favorable par la Commission des études et de la recherche, elle doit recevoir l'approbation du Comité des dirigeants.

Une demande de mise à la disposition peut être renouvelée selon les mêmes étapes.

- 19.3 L'organisme qui bénéficie des services d'un Professeur que l'INRS a mis à sa disposition à temps plein ou partiel, prend à sa charge, en proportion du temps que le Professeur lui consacre, sa part du salaire du professeur, les frais afférents (dépenses admissibles et compensatoires) ainsi que les contributions de l'INRS à ses avantages sociaux, aux contributions fiscales et aux cotisations syndicales. Il fait à l'INRS les remboursements appropriés à cette fin.
- 19.4 Le Professeur mis à la disposition d'un autre organisme par l'INRS conserve durant son détachement son statut de professeur de l'INRS et chaque année de détachement compte comme année de service à l'INRS.
- 19.5 Dans les cas où l'organisme qui bénéficie des services d'un Professeur démontre, à la satisfaction de l'INRS, qu'un tel détachement exige pour sa réalisation, qu'il rémunère lui-même le Professeur, ce dernier doit faire la preuve que sur le plan de la rémunération, il respecte l'esprit de la mise à la disposition.

Dans un tel cas, les dispositions de la clause 19.6 s'appliquent et la contribution de l'INRS aux avantages sociaux est assumée par le Professeur s'il désire les maintenir. Le Professeur doit également déboursier ses cotisations syndicales.

- 19.6 Toutes sommes versées au Professeur ainsi mis à la disposition en sus des montants visés à la clause 19.3 et des dépenses admissibles pouvant s'y ajouter, sont remises à l'INRS par le Professeur selon les modalités établies au moment de la mise à la disposition.

20 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 20.1 À la demande d'un Professeur ayant la sécurité d'emploi, adressée au Directeur de centre normalement trois (3) mois avant le début prévu du congé sans traitement, le Comité des dirigeants peut, sur recommandation de l'Assemblée des professeurs et l'avis du Directeur de centre et après recommandation de la Commission des études et de la recherche, lui accorder, pour fins de perfectionnement, d'affaires personnelles ou d'affaires professionnelles jugées valables, un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas un (1) an. Ce congé sans traitement est renouvelable une fois, après justification et avis favorable du Directeur de centre, de la recommandation de l'Assemblée des professeurs et de celle de la Commission des études et de la recherche ainsi que l'approbation du Comité des dirigeants.
- 20.2 Le Professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande adressée au Responsable des affaires professorales, avec copie au Directeur de centre, un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.
- 20.3 Le Professeur élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat et doit en aviser immédiatement le Responsable des affaires professorales et le Directeur de centre. Le professeur élu lors d'une élection municipale obtient, sur demande adressée au Responsable des affaires professorales, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 20.4 Tout Professeur en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par Convention pour la période dudit congé. L'exercice desdits droits est suspendu pendant la

période du congé, à l'exception des avantages sociaux si le Professeur en assume la totalité du coût ainsi que les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

- 20.5 Le Professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

21 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 21.1 En matière de propriété intellectuelle, notamment en matière d'Inventions et d'Œuvres, la *Politique sur la propriété intellectuelle* (Politique) doit respecter les principes et les règles prévues dans la Convention, notamment ceux de l'article 21.

- 21.2 Lorsque l'INRS réalise les activités associées à la valorisation, il déploie des efforts raisonnables pour s'acquitter de cette responsabilité qui en est une de moyens. Pour sa part, le Professeur donne suite aux demandes raisonnables de collaboration de l'INRS, afin d'appuyer la valorisation des Inventions et des Œuvres.

- 21.3 L'INRS fait état de l'avancement du processus de valorisation entrepris auprès du Professeur tous les neuf (9) mois ou à tout autre intervalle moins fréquent convenu entre le Professeur et le personnel du centre chargé du processus de valorisation.

- 21.4 Le Professeur est propriétaire de son Invention ou de son Œuvre à moins qu'elle ne découle d'un contrat de recherche ou d'un contrat de services professionnels impliquant un commanditaire dans lequel des droits en lien avec cette Invention ou cette Œuvre sont transigés.

- 21.5 L'INRS est propriétaire de toute Invention et de toute Œuvre si :

- a) ceux-ci découlent d'un contrat de recherche ou d'un contrat de services professionnels impliquant un commanditaire dans lequel les droits en lien avec cette Invention ou cette Œuvre sont transigés, et ce, à moins que dans le contrat précité, l'INRS ne cède ses droits au commanditaire; ou
- b) ceux-ci résultent d'une commande faite par l'INRS et régie par un accord spécifique entre l'INRS et l'auteur ou l'inventeur, étant entendu que, dans ce cas, l'INRS a le droit mais non l'obligation d'en faire la valorisation et le droit de conserver toute somme en découlant.

Toute Invention et tout logiciel visés par cette clause doivent faire l'objet d'une Déclaration d'invention. Le logiciel ayant fait l'objet d'une Déclaration d'invention est par la suite réputé être une Invention aux fins de l'application de l'article 21.

- 21.6 Les droits autres que le droit de propriété, y compris les droits dont jouit un Professeur notamment :

- a) le droit de publication;
- b) les droits moraux;
- c) le droit de faire procéder lui-même la valorisation,

en lien avec une Invention ou une Œuvre développée dans le cadre :

- a) d'un contrat de collaboration, d'un contrat de recherche;

- b) d'un contrat de services professionnels; ou
- c) à partir d'un autre contrat ou d'une autre source extérieure de financement,

sont, en tout temps, tributaires des dispositions prévues au contrat concerné ou par les conditions rattachées à ce financement extérieur et des clauses 21.12 à 21.14.

- 21.7 Un logiciel est une Œuvre aux fins de l'application de l'article 21 sauf s'il a fait l'objet d'une Déclaration d'invention en vertu de la clause 21.5 ou des clauses 21.12 et 21.13.
- 21.8 Le professeur décide des modalités entourant les publications et les diffusions scientifiques en lien avec toute invention et toute Œuvre, sous réserve de la clause 21.6 et des droits des autres collaborateurs, y compris des autres auteurs et Inventeurs, et des tiers.
- 21.9 L'INRS jouit en tout temps du droit d'utiliser, sur une base gratuite, non exclusive, irrévocable, sans redevances et sans limite territoriale ou temporelle :
- a) chaque Invention dont le Professeur est propriétaire ou copropriétaire, et ce, pour les fins d'enseignement et de recherche et de publication (y compris dans le cadre de collaborations avec des tiers comme d'autres universités lorsque les circonstances le justifient);
 - b) tout matériel pédagogique produit par un Professeur à l'INRS, et ce, à des fins pédagogiques. À charge pour l'INRS d'informer le Professeur de cette utilisation.
- 21.10 Sauf en cas de refus de l'éditeur, l'auteur indique son affiliation avec l'INRS dans toute Œuvre dans le cadre de son emploi à l'INRS.
- 21.11 Chaque Professeur qui est propriétaire ou copropriétaire d'une invention ou d'une Œuvre est libre de décider d'en faire la valorisation ou non et peut garder toute somme en découlant, sous réserve notamment de la clause 21.6, des droits des autres copropriétaires et des tiers.
- 21.12 Le Professeur propriétaire ou copropriétaire d'une Invention ou d'un logiciel qui désire procéder à sa valorisation ou en examiner la faisabilité doit soumettre une Déclaration d'invention à l'INRS, conformément aux modalités prévues à la Politique.
- 21.13 Lorsque le Professeur cesse d'être membre de la communauté universitaire, il s'engage à produire une Déclaration d'invention pour toute Invention ou logiciel fait, créé ou développé alors qu'il était à l'emploi de l'INRS, si :
- a) l'Invention ou le logiciel est visé par la clause 21.5;
 - b) l'INRS a des obligations envers un tiers en lien avec l'Invention ou le logiciel; ou
 - c) il n'est pas le seul Inventeur.
- 21.14 L'INRS jouit d'un droit d'option de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date de réception de la Déclaration d'invention dûment complétée pour l'analyser afin de décider de l'opportunité d'exercer son option pour devenir propriétaire de cette Invention afin d'en faire la valorisation. Ce délai peut être prolongé de consentement.
- 21.15 Si l'auteur souhaite confier la valorisation d'une Œuvre dont il est propriétaire ou copropriétaire à l'INRS, alors cet auteur et les autres auteurs produisent un document comportant une description de l'œuvre et le contexte entourant sa rédaction ou création. Les dispositions des clauses 21.14, 21.16, 21.19 a) et c), 21.20 à 21.29 et 21.31 et les définitions afférentes s'appliquent alors mutatis

mutandis à cette Œuvre et au document produit, sous réserve des ajustements de vocabulaire et de grammaire qui s'imposent.

21.16 Dans le cas où l'INRS n'exerce pas son option dans le délai prévu ou prolongé de consentement, le Professeur peut disposer de son Invention comme bon lui semble, sous réserve des clauses 21.6 et 21.9, des droits des autres Inventeurs et des tiers.

21.17 Dans le cas où l'INRS exerce son option, le Professeur lui cède l'Invention et donne suite aux demandes raisonnables de collaboration et de signature de documents que lui adresse l'INRS.

21.18 Le personnel chargé d'assurer la valorisation des Inventions ou des Œuvres à l'INRS :

- a) sollicite régulièrement les Inventeurs ou les auteurs lors de la mise en place des mesures de protection de la propriété intellectuelle afférentes aux Inventions ou aux Œuvres, et ce, notamment pour assurer la préparation des demandes de brevet, et pour appuyer les agents de brevet lors de la poursuite des demandes déposées;
- b) a le devoir d'informer les Inventeurs ou les auteurs concernés des termes et conditions des contrats d'exploitation notamment des contrats de licence ou de vente ayant été négociés, et ce, à condition de disposer des coordonnées à jour de ces Inventeurs ou de ces auteurs;
- c) sur demande, fournit des compléments d'information raisonnables en lien avec les principaux développements liés à la valorisation des Inventions et des Œuvres;
- d) informe l'Inventeur ou les auteurs concernés de la décision de l'INRS de se retirer d'un processus de valorisation en lien avec une Invention, et ce, à condition de disposer des coordonnées à jour de ces Inventeurs ou de ces auteurs.

21.19 Si :

- a) l'INRS décide de se retirer du processus de valorisation;
- b) l'INRS met fin à un contrat de recherche ou à un contrat de services professionnels impliquant un commanditaire dans lequel des droits en lien avec une Invention ou une Œuvre sont transigés, et ce :
 - 1) en raison d'un défaut du commanditaire; et
 - 2) lorsque les activités scientifiques ne sont pas poursuivies avec un autre commanditaire; et
 - 3) dans un contexte où aucune Déclaration d'invention n'a été et ne peut être produite; ou
 - 4) dans un contexte où la valorisation des Inventions ou des Œuvres en découlant ne peut être amorcée dans un délai de douze (12) mois à partir de cette terminaison ou à l'intérieur d'un délai plus long fixé de consentement; ou
- c) l'INRS met fin à un contrat de licence ou à un contrat d'option ou à tout autre contrat visant à générer des revenus nets à partir d'une Invention ou d'une Œuvre.

Alors, sur requête écrite des Inventeurs concernés à l'agent de valorisation ou au membre du personnel du centre chargé des questions de valorisation, l'INRS doit, sous réserve des clauses 21.20 à 21.22, leur rétrocéder l'Invention. Les Inventeurs pourront exploiter eux-mêmes l'Invention étant entendu qu'ils doivent rembourser à l'INRS, à même les revenus qui pourraient être générés, les dépenses de valorisation qui ont été encourues par l'INRS.

21.20 Aucune rétrocession n'est faite en présence d'obligations contractuelles ou de contraintes légales l'empêchant ou lorsque la rétrocession peut exposer l'INRS à des réclamations ou à des risques indus.

21.21 Sans limiter ce qui précède, pour des Inventions ou des Œuvres qui sont visées par la clause 21.19 b) ou c) et

a) qui ont déjà fait ou qui peuvent faire l'objet d'une Déclaration d'invention; ou

b) qui ont déjà fait ou qui peuvent faire l'objet d'efforts de valorisation,

l'INRS jouit d'une période additionnelle de douze (12) mois à partir de la terminaison du contrat concerné pour tenter de poursuivre le processus de valorisation.

21.22 Toute rétrocession :

a) est faite sous réserve des clauses 21.6, 21.9, 21.23 et 21.24;

b) est faite sans garantie; et

c) dans le cas d'une Invention, comporte une licence des droits décrits à la clause 21.9 en faveur de l'INRS.

21.23 Advenant la rétrocession d'une Invention, l'Inventeur assume la responsabilité financière et juridique de toute utilisation qu'il fait ou qu'il autorise un tiers à faire de l'Invention rétrocédée, l'INRS n'assumant aucune obligation à cet égard. De plus, l'Inventeur rend compte une fois l'an des revenus générés à partir de l'Invention rétrocédée jusqu'à ce que les dépenses de valorisation encourues par l'INRS lui aient été remboursées dans leur totalité.

21.24 Suite à une rétrocession, l'INRS ne prendra pas fait et cause pour tout Professeur dont la responsabilité est engagée du fait qu'il entame lui-même ou autorise un tiers à entamer la valorisation d'une Invention et l'INRS n'assume pas les frais de litige y afférents.

21.25 L'INRS assume les frais de litige découlant d'une réclamation d'un tiers en lien avec l'exploitation d'une Invention appartenant à l'INRS ou ayant fait l'objet de l'exercice de l'option prévue à la clause 21.14 et qui est dirigée contre l'INRS ou ses Inventeurs, et ce, à moins d'une faute lourde de la part des Inventeurs.

21.26 L'INRS verse, une fois par an, la part des revenus nets revenant à l'Inventeur en argent, à partir des revenus nets, déduction faite des retenues à la source qui sont effectuées conformément aux lois fiscales applicables, et ce, sous réserve de l'obligation de l'Inventeur de maintenir ses coordonnées à jour auprès de l'INRS.

21.27 Le versement précité s'accompagne d'un bilan des montants représentant les sommes reçues et les dépenses de valorisation encourues ayant formé la base du calcul des revenus nets sujets à partage.

21.28 Si, durant une période de douze (12) mois ou plus, l'INRS n'arrive pas à contacter l'Inventeur ou ses héritiers aux coordonnées fournies en vue d'effectuer le versement d'un montant payable, le montant est alors irrévocablement affecté à un fonds de développement scientifique et est utilisé uniquement pour le développement scientifique de l'INRS, sans remboursement ultérieur. Tout versement subséquent est versé à l'Inventeur ou à ses héritiers légaux s'ils remettent et maintiennent leurs coordonnées à jour ou celles de leur deuxième contact fournies dans la Déclaration d'invention.

21.29 Les revenus nets sont partagés entre l'INRS et l'ensemble des Inventeurs, sur la base suivante :

- a) cinquante pour cent (50 %) des revenus nets sont versés directement à l'ensemble des Inventeurs;
- b) cinquante pour cent (50 %) des revenus nets demeurent la propriété de l'INRS.

21.30 À la demande du Professeur en ayant la responsabilité, le matériel de recherche tangible fait, créé ou développé à l'INRS, peut être transféré par l'INRS à des tiers pour des fins de recherche.

21.31 Tout litige concernant une invention ou une Œuvre, qui n'est pas résolu par discussion, doit être soumis au Comité de différends dont la décision est finale et sans appel.

22 DROITS ET RESPONSABILITÉS

22.1 Tout Professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'INRS sous réserve des dispositions du *Code d'éthique de la communauté universitaire*. En aucun temps, ses droits prévus ou non à la Convention ne pourront être affectés à l'INRS à cause du libre exercice de ces libertés.

22.2 Les Professeurs assument la responsabilité professionnelle et scientifique de leurs activités à l'INRS. Ils agissent selon l'éthique de leur profession et de leur art; l'INRS et ses représentants ne peuvent en aucune façon, directe ou indirecte, les forcer ou les inciter à contrevenir à cette éthique.

22.3 Un représentant de l'INRS et un Professeur n'exercent l'un envers l'autre, directement ou indirectement, aucune contrainte, pression, harcèlement, discrimination ou distinction injuste pour des raisons concernant la race, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, un handicap physique, la profession, les opinions politiques ou autres, les convictions religieuses ou l'exercice d'un droit reconnu par la Convention ou la loi, ainsi que toute action politique faite dans le respect de leurs obligations à l'égard de l'INRS.

22.4 L'INRS assume la responsabilité générale des fonctions d'enseignement, d'encadrement et de recherche qu'il poursuit ainsi que des activités auxiliaires que celles-ci requièrent.

22.5 Un Professeur doit, sauf dans les cas prévus aux clauses 22.10 et 22.11, respecter les obligations de tout contrat signé par l'INRS et dans lequel le Professeur s'est engagé envers l'INRS à s'impliquer en signant à titre d'intervenant.

22.6 Les responsabilités administratives et légales des activités de l'INRS incombent à la direction de l'INRS et aux services qui lui sont rattachés. Les Professeurs ne peuvent engager les responsabilités administratives ou légales de l'INRS. Seuls les signataires autorisés par règlement ou par résolution d'une instance peuvent engager légalement l'INRS.

22.7 L'INRS s'engage à prendre fait et cause pour tout Professeur dont la responsabilité est engagée du fait de l'exercice normal de ses fonctions, à moins de fautes lourdes de sa part.

22.8 Les Professeurs impliqués dans un contrat doivent remplir le Formulaire d'intervenants qui sera annexé au contrat. Ce formulaire comprend :

- a) le nom de tous les Professeurs intervenant dans le contrat;
- b) le nom du ou des Professeurs désignés responsables du groupe d'intervenants;
- c) la signature de chacun des intervenants.

- 22.9 Le Professeur qui a signé à titre d'intervenant dans un projet de recherche ou de prestation de services est responsable d'informer, avec l'aide des services appropriés, les membres de son équipe des obligations particulières qui leurs incombent en lien avec les dispositions du contrat (confidentialité, délais de publication, etc.).
- 22.10 Les signataires autorisés par règlement ou par décision d'une instance ne peuvent modifier les dispositions d'un contrat concernant ce projet de recherche ou de prestation de services sans l'accord préalable des responsables du groupe d'intervenants qui ont été identifiés au Formulaire d'intervenants.
- 22.11 Toutefois, au cours de l'exécution d'un contrat, les signataires autorisés par règlement ou par décision d'une instance peuvent, en raison d'un manque de ressources hors du contrôle de l'INRS, mettre un terme à ce contrat après entente avec la tierce partie et après consultation des responsables du groupe d'intervenants qui ont été identifiés au Formulaire d'intervenants. Dans un tel cas, l'INRS tient tous les Professeurs intervenant indemnes de toute poursuite qui pourrait leur être intentée par le tiers contractant en lien avec la décision de mettre un terme au contrat.
- 22.12 Avant la création de nouveaux centres ou de nouveaux programmes d'enseignement faisant intervenir de nouvelles compétences, l'équipe professorale qui en fait la proposition ou le Comité de direction prépare un mémoire indiquant la problématique, les objectifs, les activités prévues et les ressources requises. Ce mémoire est présenté aux Professeurs dans chaque cas, afin que chaque Professeur ou équipe de Professeurs puisse à cette occasion :
- a) transmettre des avis scientifiques;
 - b) avoir la possibilité de manifester leur intérêt et de participer;
 - c) bénéficier, s'il y a lieu, à cette fin, d'une période de réorientation.

Le mémoire ainsi que les avis scientifiques sont présentés à la Commission des études et de la recherche par le Directeur de la recherche et des affaires académiques afin que la Commission des études et de la recherche produise une recommandation au Comité de direction qui en fera l'approbation, le cas échéant.

DOSSIER PERSONNEL DU PROFESSEUR

- 22.13 L'INRS doit constituer et conserver une (1) version officielle du dossier personnel de chaque Professeur. Le Dossier personnel du professeur doit uniquement contenir les documents relatifs à la carrière du Professeur.
- 22.14 Ces documents déposés au Dossier personnel du professeur doivent être signés et datés ou accompagnés d'une lettre signée et datée par la personne les déposant et dressant la liste exhaustive des documents déposés.
- 22.15 Le Dossier personnel du professeur est le seul dossier pouvant être utilisé dans le cadre de décisions de l'INRS, qui ont trait aux conditions de travail du Professeur et à sa carrière. Il peut être conservé sous forme électronique.
- 22.16 La responsabilité incombe à l'INRS d'assurer la sécurité et la confidentialité du Dossier personnel du professeur.
- 22.17 Conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, un Professeur, ou une personne dûment autorisée par le Professeur, a le droit de consulter son Dossier personnel et d'exercer tous les droits prévus à la loi en ce qui concerne les renseignements personnels le concernant, dont notamment ceux d'y accéder ou d'en faire rectifier le contenu suivant les modalités prévues à la loi.

- 22.18 Le Professeur ne peut retirer aucun document de son dossier détenu par l'INRS. Il peut toutefois, s'il le désire, ajouter dans son Dossier personnel des commentaires écrits relativement aux documents qui se trouvent dans son dossier.
- 22.19 L'accès au Dossier personnel du professeur doit être limité au Professeur lui-même et aux seuls employés de l'INRS pour lesquels il est essentiel de le faire dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au sein de l'INRS, y compris la Direction de la recherche et des affaires académiques. Il est entendu que ces personnes sont tenues de respecter le caractère confidentiel du contenu du Dossier personnel du professeur.
- 22.20 À moins d'une disposition contraire dans la Convention, l'INRS doit retirer du Dossier personnel du professeur toute mesure administrative ou disciplinaire un (1) an après son dépôt, à moins qu'elle ne soit suivie dans ce délai d'un (1) an d'une autre mesure basée sur des faits similaires.
- 22.21 Lorsqu'une mesure est retirée du Dossier personnel du professeur en application de l'alinéa précédent, toute la documentation associée à cette mesure doit également être retirée du Dossier personnel du professeur.
- 22.22 Toute l'information et la documentation relative à un processus disciplinaire ou administratif entrepris à l'endroit d'un Professeur ou à une mesure disciplinaire ou administrative doivent être gardés dans un dossier distinct et temporaire, à moins que le Professeur ne demande que son contenu soit placé dans son Dossier personnel.
- 22.23 Tous les documents reçus ou produits dans le cadre du traitement d'une plainte ou d'une dénonciation d'irrégularité à l'endroit d'un Professeur aux termes des documents normatifs de l'INRS sont conservés dans un dossier distinct du Dossier personnel du professeur. L'accès à celui-ci est limité aux seuls employés de l'INRS pour lesquels il est essentiel de le faire dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au sein de l'INRS, étant entendu que ces personnes sont tenues de respecter le caractère confidentiel du contenu du Dossier personnel du professeur. Seuls les documents afférents à une sanction imposée à un Professeur au terme du traitement d'une plainte ou d'une dénonciation d'irrégularité sont déposés au Dossier personnel du professeur, le cas échéant.

23 CONGÉS ET VACANCES

- 23.1 a) Le Professeur a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances par année;
- b) le Professeur embauché en cours d'année a droit à deux jours et huit dixièmes (2,08) par mois travaillé jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours.
- 23.2 Le Professeur qui quitte l'INRS le ou après le 31 mai est réputé avoir pris les vacances auxquelles il avait droit au 31 mai.
- 23.3 Le Professeur est libre de choisir la période de ses vacances, pourvu que cela n'affecte pas la bonne marche de son enseignement et de sa recherche.
- Toutefois, le Professeur sous octroi doit prendre ses vacances accumulées au 31 mai précédant l'échéance de son contrat.
- 23.4 Nonobstant la clause 23.2, le Professeur peut, pour les deux (2) années précédant la prise de sa retraite, reporter une partie ou l'ensemble de ses jours de vacances pour un maximum de vingt-cinq (25) jours par année et un maximum de cinquante (50) jours au total. Toutefois, le Professeur qui désire se prévaloir de cette exception doit le déclarer par écrit à son Directeur de centre deux (2) ans avant la prise de retraite.

- 23.5 Au moment de sa prise de retraite, le Professeur aura le choix de prendre ces jours de vacances avant son départ, ou encore de se les faire payer.
- 23.6 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés :
- a) la fête nationale du Québec;
 - b) la fête du Canada;
 - c) la fête du Travail;
 - d) l'Action de Grâce;
 - e) du 24 décembre au 2 janvier inclusivement;
 - f) le Vendredi saint;
 - g) le lundi de Pâques;
 - h) la journée nationale des Patriotes.
- 23.7 Sauf pour la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, si un des jours énumérés au paragraphe précédent de cet article coïncide avec un samedi ou un dimanche, ou un jour de congé du Professeur, il est observé le jour précédent ou suivant, après détermination par l'INRS.
- 23.8 Le Professeur a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements touchant sa famille, tels que décès, mariage, divorce, déménagement ou pour remplir un devoir civique.
- Le Professeur convient avec le directeur du Service des ressources humaines de la durée de ces congés. Le Service des ressources humaines informe la direction du centre du congé de l'un de ses Professeurs.
- 23.9 Le Professeur absent en raison de maladie, d'accident, de don d'organes ou de tissus, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance-salaire. En aucun temps, les jours de maladie non utilisés ne peuvent être monnayés.
- 23.10 Le Professeur doit informer le Service des ressources humaines que la cause de son absence en est une de maladie. Le Service des ressources humaines se réserve le droit d'exiger un certificat médical.
- 23.11 Le Professeur peut également s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines par période de douze (12) mois pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. Ce congé peut être prolongé jusqu'à cent quatre (104) semaines en cas de dommage corporel grave résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste.
- 23.12 Pendant l'absence d'un Professeur, le Directeur de centre peut signer les documents nécessaires à la réalisation d'obligations vis-à-vis, une subvention, un contrat, l'engagement de personnels ou la poursuite des études d'un étudiant dirigé par le Professeur.
- 23.13 La période d'absence pour l'une de ces causes ne doit pas être prise en compte dans l'évaluation du CV institutionnel à la fin de l'année.

24 DROITS PARENTAUX

Les dispositions de l'article 24 sont sous la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines informe la direction d'un Centre et le Responsable des affaires professorales de la période de congé de l'un de ses Professeurs.

Dispositions générales

24.1 Les indemnités du congé de maternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le (la) Professeur(e) reçoit ou recevrait, si il (elle) en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où le (la) Professeur(e) partage avec l'autre Conjoint(e) les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si le (la) professeur(e) reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité ou le congé pour adoption.

24.2 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des deux Conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre Conjoint(e) est également salarié(e) du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commissions de formation professionnelle, secteur universitaire).

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

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au (à la) Professeur(e) un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont il (elle) n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

Congé de maternité

24.3 a) La Professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 24.9, doivent être consécutives.

La Professeure admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à la clause 24.6 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines.

b) La Professeure qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 24.6 selon le cas.

c) Le (la) Professeur(e) dont la Conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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

- 24.4 Au moins trois (3) semaines avant la date de son départ, la Professeure doit aviser le Service des ressources humaines de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Le Service des ressources humaines en informe par la suite la direction du Centre ainsi que le Responsable des affaires professorales. Ce préavis de la Professeure doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus rapidement.
- 24.5 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la Professeure. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 24.6 a) La Professeure qui a complété vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, au Régime québécois d'assurance parentale.

Pour les fins de l'article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une Professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la Professeure durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale et indemnités, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) versé par l'INRS et en vertu de la Convention.

- b) La Professeure qui cumule vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- c) La Professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son salaire hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) et ce, durant huit (8) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- d) Le salaire hebdomadaire régulier et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'INRS ne rembourse pas à la Professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- f) La Professeure absente cumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

24.7 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu à la clause 24.3. Si la Professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

24.8 Si la naissance a lieu après la date prévue, la Professeure a droit à une prolongation de 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 l'état de santé de son enfant ou si son état de santé l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qu'elle doit fournir.

Durant ces prolongations, la Professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la Professeure est visée par la clause 24.28 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 24.29 et 24.30 par la suite. Les dispositions de cette clause s'appliquent à l'un ou l'autre des Conjoints.

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

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

b) Sur demande de la Professeure, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la Professeure doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et de 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

En cas d'absence de la Professeure pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder seize (16) semaines. Durant une telle suspension du congé de maternité, la Professeure est considérée en congé sans traitement. La Professeure bénéficie des avantages prévus à la clause 23.9 durant cette suspension du congé de maternité.

Cette dernière disposition n'a pas pour effet de réduire la durée des absences visées par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*, ni par les clauses 24.32 à 24.34.

c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 24.9, l'INRS verse à la Professeure l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

24.10 Dans les cas prévus aux clauses 24.6 a), 24.6 b) et 24.6 c), sous réserve de la clause 24.28 b) :

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 intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'INRS d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Aux fins de la présente clause, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.

24.11 La Professeure doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 24.29.

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

24.12 Au retour du congé de maternité, la Professeure réintègre ses fonctions avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

24.13 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour la Professeure ou pour l'enfant à naître, ses tâches sont réaménagées jusqu'au début de son congé de maternité.

Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour la Professeure ou pour l'enfant qu'elle allaite, ses tâches sont réaménagées jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

La Professeure dont la tâche a ainsi été modifiée conserve ses droits et privilèges.

24.14 La Professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement. Après ce délai, si l'arrêt de travail doit être prolongé, la Professeure est réputée être en congé de maternité;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant ces absences prévues, la Professeure a droit aux dispositions de la clause 23.9.

24.15 La Professeure absente du travail en vertu de la clause 24.14 bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la clause 24.28 a).

24.16 Lors de son retour au travail, la Professeure réintègre ses fonctions avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Congé de naissance

24.17 Le Professeur a droit à un congé de naissance payé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le Professeur a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour ouvrable suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Congé de paternité

24.19 a) À l'occasion de la naissance de son enfant, le Professeur a aussi droit à un congé de paternité d'au plus de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 24.19 b) et 24.19 c) doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Pour le Professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 24.19 a), le Professeur reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, le Professeur peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Directeur de centre, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) Sur demande du Professeur, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le Professeur doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée aux articles 79.1 et de 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

En cas d'absence du Professeur pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder seize (16) semaines. Durant une telle suspension du congé de paternité, le Professeur est considéré en congé sans traitement. Le Professeur est visé par la clause 23.9 durant cette période.

Cette dernière disposition n'a pas pour effet de réduire la durée des absences visées par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*, ni par les clauses 24.32 à 24.34.

- d) Le Professeur qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le Professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité, ni prestation. Le Professeur est visé par la clause 24.31 durant cette période.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

24.20 Le (la) Professeur(e) qui adopte légalement un enfant, de même que le (la) Professeur(e) qui adopte l'enfant de son (sa) Conjoint(e), a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables. Cette durée sera de vingt (20) jours ouvrables en cas de naissance ou adoption multiple.

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

24.21 Le (la) Professeur(e) qui adopte légalement un enfant a aussi droit à un congé parental d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 24.21 a) et b), doivent être consécutives. Il (elle) n'a pas droit aux indemnités reliées à un tel congé si son (sa) Conjoint(e) Professeur(e) à l'INRS en bénéficie déjà.

Le (la) Professeur(e) qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut bénéficie, pourvu qu'il (elle) y ait normalement droit, des avantages de la clause 24.28.

Pour le (la) Professeur(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

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

- a) Lorsque son enfant est hospitalisé, le (la) Professeur(e) peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le Directeur de centre, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- b) Sur demande du (de la) Professeur(e), le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* ou si le (la) Professeur(e) doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

En cas d'absence du (de la) Professeur(e) pour une situation visée à l'article 79.1 et de 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* ou si le (la) Professeur(e) doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder seize (16) semaines. Durant une telle suspension du congé pour adoption, le (la) Professeur(e) est considéré(e) en congé sans traitement. Le (la) Professeur(e) est visé(e) par la clause 23.9 durant cette période.

Cette dernière disposition n'a pas pour effet de réduire la durée des absences visées par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*, ni par la clause 24.32.

- c) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 24.21 a) ou b), l'INRS verse au (à la) Professeur(e) l'indemnité à laquelle il (elle) aurait eu droit si il (elle) ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 24.21;
- d) Le (la) Professeur(e) qui fait parvenir à l'INRS, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée sur le certificat médical.

Durant cette prolongation, le (la) Professeur(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité, ni prestation. Le (la) Professeur(e) est visé(e) par la clause 24.31 durant cette période.

24.22 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 24.21, le (la) Professeur(e) reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) et le montant des prestations qu'il (elle) reçoit ou recevrait, s'il (elle) en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2^e et 3^e paragraphes de la clause 24.6 a) s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

24.23 Le (la) Professeur(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que l'enfant de son (sa) Conjoint(e) reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 24.21, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

24.24 Les paragraphes a) et b) de la clause 24.10 s'appliquent au (à la) Professeur(e) qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 24.22 ou 24.23 en faisant les adaptations nécessaires.

24.25 Le (la) Professeur(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le (la) Professeur(e) qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 24.21 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le (la) Professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 24.31.

24.26 Si, à la suite d'un congé pour lequel le (la) Professeur(e) a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 24.22 ou 24.23, il n'en résulte pas une adoption, le (la) Professeur(e) est alors réputé(e) avoir été en congé sans traitement et il (elle) rembourse cette indemnité.

24.27 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service des ressources humaines doit faire parvenir au ou à la Professeur(e), au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de cinq (5) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le (la) Professeur(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 24.30.

Le (la) Professeur(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le (la) Professeur(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, le (la) Professeur(e) réintègre ses fonctions.

- 24.28 a) Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 24.9, les absences prévues à la clause 24.14, le congé de paternité prévu à la clause 24.19 a) et le congé d'adoption prévu à la clause 24.21, le (la) Professeur(e) demeure à l'emploi de l'INRS et bénéficie, pourvu qu'il (elle) y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'il (elle) était au travail, le tout sous réserve du présent article.
- b) Le (la) Professeur(e) peut reporter des semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, il (elle) avise par écrit le Directeur de centre.
- c) Durant le congé de maternité, les prolongations prévues à la clause 24.8 et les absences prévues à la clause 24.14, les cotisations salariale et patronale au régime de retraite sont assumées par le régime de retraite.

Congés parentaux

24.29 Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption peut être prolongé par un congé parental non rémunéré ou un congé partiel non rémunéré établi sur une période maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental commence au moment déterminé par le (la) Professeur(e) et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié au (à la) Professeur(e).

Au cours du congé parental, le (la) Professeur(e) conserve son expérience et peut continuer à participer au régime de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables, en faisant la demande au début du congé et en payant sa quote-part.

Congés parentaux supplémentaires

24.30 Le (la) Professeur(e) peut également bénéficier d'un congé parental supplémentaire d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines en prolongation du congé parental.

Au cours du congé parental supplémentaire, le (la) Professeur(e) conserve son expérience et peut continuer à participer au régime de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables, en faisant la demande au début du congé et en payant la totalité des primes.

24.31 Un (1) mois avant l'expiration du congé de maternité, d'adoption, parental ou parental supplémentaire, le Service des ressources humaines fait parvenir au (à la) Professeur(e) un avis

indiquant la date d'expiration du congé. Le (la) Professeur(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi il (elle) est présumé(e) avoir démissionné(e).

Le (la) Professeur(e) qui veut mettre fin à son congé avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Congés spéciaux

24.32 Le (la) Professeur(e) peut s'absenter du travail sans traitement, à temps partiel ou à temps complet, pendant une période d'au plus seize (16) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise, en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave, auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le (la) Professeur(e) agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*. Ce congé peut totaliser jusqu'à vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois si la personne gravement malade, autre que son enfant à charge, souffre d'une maladie potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Ce congé peut totaliser jusqu'à trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant à charge.

Ce congé peut totaliser jusqu'à cent quatre (104) semaines :

- à la suite de la disparition ou du décès de son enfant à charge;
- si son enfant à charge est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical;
- à la suite du décès par suicide de son enfant, de sa Conjointe ou de son Conjoint, de son père ou de sa mère;
- si son enfant à charge subit des blessures graves à la suite d'un acte criminel;
- si le décès de son enfant majeur ou de sa Conjointe ou de son Conjoint résulte d'un acte criminel.

La clause 24.31 s'applique en faisant les adaptations requises.

24.33 Dans les cas prévus à la clause 24.32, le (la) Professeur(e) doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service des ressources humaines, fournir un document justifiant l'absence.

Dispositions diverses

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

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la Convention.

25 ASSURANCES COLLECTIVES

Les dispositions de l'article 25 sont sous la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines informe la direction d'un Centre et le Responsable des affaires professorales de la période d'absence lors d'un congé de l'un de ses Professeurs.

25.1 À moins de dispositions contraires à la Convention ou aux régimes en vigueur, tout Professeur couvert par la Convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

25.2 L'INRS s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la Convention et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.

25.3 L'INRS s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des Professeurs assurés pour fin d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées, le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'INRS.

25.4 a) L'INRS s'engage à maintenir le comité réseau sur les assurances collectives et la représentation du Syndicat au sein de ce comité. Sous réserve de l'accord des autres syndicats et corporations participants, le comité réseau des assurances collectives est formé :

- 1) d'un représentant, ou son substitut, de chaque corporation instituée par la *Loi de l'Université du Québec* ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi de l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
- 2) d'un représentant, ou son substitut, désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 25.2;
- 3) d'un représentant, ou son substitut, désigné par l'ensemble des employés non-syndiqués et/ou d'un représentant, ou son substitut, du personnel cadre de chaque corporation;
- 4) de trois (3) représentants du personnel retraité participant au régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
- 5) d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité réseau sur les assurances collectives.

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

25.5 Le mandat du comité réseau sur les assurances collectives est le suivant :

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

- e) préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.
- 25.6 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.
- 25.7 Le comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et s'adjoindre d'un actuaire conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 25.8 L'INRS assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 25.7. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 25.7 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à la clause 25.4 a) ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.
- 25.9 L'INRS et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 25.10 L'INRS s'engage à remettre sur demande un document attestant de la participation du Professeur aux régimes d'assurances collectives.
- 25.11 L'INRS dépose au Syndicat une copie des contrats et des avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les Professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 25.12 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent – cinquante pour cent (50 %-50 %) entre les employeurs et les personnes salariées sans référence au régime qui les a générés.
- 25.13 L'INRS n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un Professeur qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 25.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'INRS pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'études et de recommandations du comité réseau sur les assurances collectives.

25.15 L'INRS et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. La « Table » est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à la Table. Cette Table a le mandat de négocier les clauses de la convention traitant des assurances collectives et de toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

25.16 L'INRS et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la Convention.

26 SALAIRES

26.1 Le Professeur est rémunéré compte tenu de son classement.

- a) pour 2017-2018 :
au 1^{er} décembre 2017, augmentation des échelles salariales non bonifiées de 1,25 % et versée rétroactivement;
- b) pour 2018-2019 :
au 1^{er} décembre 2018, augmentation des échelles salariales non bonifiées de 1,7 % et versée rétroactivement;
- c) pour les années suivantes, le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (Québec) sera la valeur déterminée en prenant la moyenne des douze (12) augmentations annuelles établies chaque mois par Statistiques Canada entre le mois de septembre de l'année précédente du versement au mois d'août de l'année du versement. Par exemple, pour l'augmentation versée le 1^{er} décembre 2019, la moyenne sera calculée entre le mois de septembre 2018 et le mois d'août 2019.

Pour chacune des années de la durée de la Convention, le pourcentage d'augmentation minimum des échelles salariales sera de 1,25 % et le maximum d'augmentation des échelles salariales sera fixé à 2,75 %.

- d) pour 2019-2020 :
 - 1) à compter du 1^{er} juin 2019, intégration de 2 000 \$ dans les échelles salariales décrites en b). Ces échelles seront utilisées pour les années futures pour le calcul de l'augmentation de l'IPC ;
 - 2) au 1^{er} décembre 2019, augmentation des échelles salariales de la valeur d'augmentation de l'IPC décrite en c). Les échelles salariales à utiliser sont présentées à la page 59. Elles sont intitulées « Échelles salariales des Professeurs à compter du 1^{er} juin 2019 ».
- e) pour 2020-2021 :
au 1^{er} décembre 2020, augmentation des échelles salariales précédentes de la valeur d'augmentation de l'IPC décrite en c).
- f) pour 2021-2022 :
au 1^{er} décembre 2021, augmentation des échelles salariales précédentes de la valeur d'augmentation de l'IPC décrite en c).

Échelles salariales des Professeurs

**À compter du 1^{er} décembre 2017
(1,25 %)
(sans la bonification)**

RANG ACADÉMIQUE	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
ÉCHELON	ÉCHELON	ÉCHELON	

1	74 579 \$				
2	76 302 \$				
3	78 025 \$				
4	79 754 \$				
5	81 475 \$				
6	83 200 \$	1	87 464 \$		
7	84 921 \$	2	89 402 \$		
8	86 646 \$	3	91 382 \$		
9	88 000 \$	4	93 408 \$		
10	89 353 \$	5	95 478 \$		
11	90 711 \$	6	97 598 \$	1	102 653 \$
12	92 065 \$	7	99 761 \$	2	104 991 \$
13	93 419 \$	8	101 974 \$	3	107 325 \$
14	94 775 \$	9	104 240 \$	4	109 661 \$
15	96 127 \$	10	105 783 \$	5	111 999 \$
16	97 482 \$	11	107 349 \$	6	114 333 \$
		12	108 937 \$	7	116 671 \$
		13	110 553 \$	8	119 006 \$
		14	112 188 \$	9	121 340 \$
		15	113 853 \$	10	123 677 \$
		16	115 540 \$	11	126 012 \$
		17	117 254 \$	12	128 350 \$
		18	118 700 \$	13	130 685 \$
		19	120 170 \$	14	132 216 \$
		20	121 357 \$	15	133 746 \$
		21	122 555 \$	16	135 276 \$
		22	123 767 \$	17	136 809 \$
		23	124 993 \$	18	138 339 \$
		24	126 229 \$	19	139 871 \$
		25	127 481 \$	20	141 401 \$
		26	128 755 \$	21	142 801 \$
		27	130 042 \$	22	144 229 \$
				23	145 670 \$

Échelles salariales des Professeurs

**À compter du 1^{er} décembre 2017
(incluant la bonification)**

RANG ACADÉMIQUE	ADJOINT		AGRÉGÉ		TITULAIRE
ÉCHELON		ÉCHELON		ÉCHELON	

1	76 579 \$				
2	78 302 \$				
3	80 025 \$				
4	81 754 \$				
5	83 475 \$				
6	85 200 \$	1	89 464 \$		
7	86 921 \$	2	91 402 \$		
8	88 646 \$	3	93 382 \$		
9	90 000 \$	4	95 408 \$		
10	91 353 \$	5	97 478 \$		
11	92 711 \$	6	99 598 \$	1	104 653 \$
12	94 065 \$	7	101 761 \$	2	106 991 \$
13	95 419 \$	8	103 974 \$	3	109 325 \$
14	96 775 \$	9	106 240 \$	4	111 661 \$
15	98 127 \$	10	107 783 \$	5	113 999 \$
16	99 482 \$	11	109 349 \$	6	116 333 \$
		12	110 937 \$	7	118 671 \$
		13	112 553 \$	8	121 006 \$
		14	114 188 \$	9	123 340 \$
		15	115 853 \$	10	125 677 \$
		16	117 540 \$	11	128 012 \$
		17	119 254 \$	12	130 350 \$
		18	120 700 \$	13	132 685 \$
		19	122 170 \$	14	134 216 \$
		20	123 357 \$	15	135 746 \$
		21	124 555 \$	16	137 276 \$
		22	125 767 \$	17	138 809 \$
		23	126 993 \$	18	140 339 \$
		24	128 229 \$	19	141 871 \$
		25	129 481 \$	20	143 401 \$
		26	130 755 \$	21	144 801 \$
		27	132 042 \$	22	146 229 \$
				23	147 670 \$

Échelles salariales des Professeurs

À compter du 1^{er} décembre 2018
(1,7 %)
(sans la bonification)

RANG ACADÉMIQUE	ADJOINT		AGRÉGÉ		TITULAIRE
ÉCHELON		ÉCHELON		ÉCHELON	

1	75 847 \$				
2	77 599 \$				
3	79 351 \$				
4	81 110 \$				
5	82 860 \$				
6	84 614 \$	1	88 951 \$		
7	86 365 \$	2	90 922 \$		
8	88 119 \$	3	92 935 \$		
9	89 496 \$	4	94 996 \$		
10	90 872 \$	5	97 101 \$		
11	92 253 \$	6	99 257 \$	1	104 398 \$
12	93 630 \$	7	101 457 \$	2	106 776 \$
13	95 007 \$	8	103 708 \$	3	109 150 \$
14	96 386 \$	9	106 012 \$	4	111 525 \$
15	97 761 \$	10	107 581 \$	5	113 903 \$
16	99 139 \$	11	109 174 \$	6	116 277 \$
		12	110 789 \$	7	118 654 \$
		13	112 432 \$	8	121 029 \$
		14	114 095 \$	9	123 403 \$
		15	115 789 \$	10	125 780 \$
		16	117 504 \$	11	128 154 \$
		17	119 247 \$	12	130 532 \$
		18	120 718 \$	13	132 907 \$
		19	122 213 \$	14	134 464 \$
		20	123 420 \$	15	136 020 \$
		21	124 638 \$	16	137 576 \$
		22	125 871 \$	17	139 135 \$
		23	127 118 \$	18	140 691 \$
		24	128 375 \$	19	142 249 \$
		25	129 648 \$	20	143 805 \$
		26	130 944 \$	21	145 229 \$
		27	132 253 \$	22	146 681 \$
				23	148 146 \$

Échelons salariales des Professeurs

**À compter du 1^{er} décembre 2018
(1,7 %)
(incluant la bonification)**

RANG ACADÉMIQUE	ADJOINT		AGRÉGÉ		TITULAIRE
ÉCHELON		ÉCHELON		ÉCHELON	

1	77 847 \$				
2	79 599 \$				
3	81 351 \$				
4	83 110 \$				
5	84 860 \$				
6	86 614 \$	1	90 951 \$		
7	88 365 \$	2	92 922 \$		
8	90 119 \$	3	94 935 \$		
9	91 496 \$	4	96 996 \$		
10	92 872 \$	5	99 101 \$		
11	94 253 \$	6	101 257 \$	1	106 398 \$
12	95 630 \$	7	103 457 \$	2	108 776 \$
13	97 007 \$	8	105 708 \$	3	111 150 \$
14	98 386 \$	9	108 012 \$	4	113 525 \$
15	99 761 \$	10	109 581 \$	5	115 903 \$
16	101 139 \$	11	111 174 \$	6	118 277 \$
		12	112 789 \$	7	120 654 \$
		13	114 432 \$	8	123 029 \$
		14	116 095 \$	9	125 403 \$
		15	117 789 \$	10	127 780 \$
		16	119 504 \$	11	130 154 \$
		17	121 247 \$	12	132 532 \$
		18	122 718 \$	13	134 907 \$
		19	124 213 \$	14	136 464 \$
		20	125 420 \$	15	138 020 \$
		21	126 638 \$	16	139 576 \$
		22	127 871 \$	17	141 135 \$
		23	129 118 \$	18	142 691 \$
		24	130 375 \$	19	144 249 \$
		25	131 648 \$	20	145 805 \$
		26	132 944 \$	21	147 229 \$
		27	134 253 \$	22	148 681 \$
				23	150 146 \$

Échelles salariales des Professeurs

**À compter du 1^{er} juin 2019
(incluant la bonification)
Nouvelles échelles en vigueur**

RANG ACADÉMIQUE	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
ÉCHELON	ÉCHELON	ÉCHELON	

1	77 847 \$				
2	79 599 \$				
3	81 351 \$				
4	83 110 \$				
5	84 860 \$				
6	86 614 \$	1	90 951 \$		
7	88 365 \$	2	92 922 \$		
8	90 119 \$	3	94 935 \$		
9	91 496 \$	4	96 996 \$		
10	92 872 \$	5	99 101 \$		
11	94 253 \$	6	101 257 \$	1	106 398 \$
12	95 630 \$	7	103 457 \$	2	108 776 \$
13	97 007 \$	8	105 708 \$	3	111 150 \$
14	98 386 \$	9	108 012 \$	4	113 525 \$
15	99 761 \$	10	109 581 \$	5	115 903 \$
16	101 139 \$	11	111 174 \$	6	118 277 \$
		12	112 789 \$	7	120 654 \$
		13	114 432 \$	8	123 029 \$
		14	116 095 \$	9	125 403 \$
		15	117 789 \$	10	127 780 \$
		16	119 504 \$	11	130 154 \$
		17	121 247 \$	12	132 532 \$
		18	122 718 \$	13	134 907 \$
		19	124 213 \$	14	136 464 \$
		20	125 420 \$	15	138 020 \$
		21	126 638 \$	16	139 576 \$
		22	127 871 \$	17	141 135 \$
		23	129 118 \$	18	142 691 \$
		24	130 375 \$	19	144 249 \$
		25	131 648 \$	20	145 805 \$
		26	132 944 \$	21	147 229 \$
		27	134 253 \$	22	148 681 \$
				23	150 146 \$

26.2 Professeur hors taux

- a) Le Professeur dont le taux de traitement au 30 novembre d'une année est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle salariale bénéficie, à la date de majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} décembre de la période en cours.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer au 1^{er} décembre un Professeur qui était hors taux au 30 novembre à un traitement inférieur à celui déterminé par sa classification, le taux minimum est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce Professeur l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence, entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation applicable à l'échelle salariale et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b) de la présente clause lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui sera versé à chacune des payes.

26.3 Le Professeur en place au moment de la signature de la Convention conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la Convention.

26.4 Le Professeur engagé après la signature de la Convention, est intégré dans l'échelle conformément à son classement établi en vertu de l'article 15.

27 ALLOCATION PROFESSIONNELLE

27.1 En raison des caractéristiques de fonctionnement et de financement propres à un établissement d'enseignement et de recherche, l'INRS verse aux Professeurs, pour chaque année financière, une allocation selon les dispositions du présent article.

27.2 Le calcul de l'allocation est basé sur les sommes dépensées au cours d'une année financière au fonds avec restriction (fonds 4) pour des projets de recherche approuvés par l'INRS et réalisés dans un Centre dans le cadre de subventions et de contrats de recherche ou de contrats de travaux d'analyse ou de services obtenus par les Professeurs de ce Centre selon le pourcentage suivant :

- subvention d'un organisme subventionnaire ou d'un ministère : 100 %
- subvention d'un autre organisme : 80 %
- contrat de recherche : 80 %
- contrat de service : 20 %

Le financement de la recherche tient compte des critères suivants :

- a) seules les dépenses découlant de contrats ou de subventions, qui ont permis à l'INRS de bénéficier de frais indirects de recherche (FIR) ou de récupérations des coûts indirects (RCI) sont comptabilisées;
- b) les dépenses relatives à l'organisation d'un congrès ou d'un colloque, l'édition d'une revue ou d'un journal ne sont pas comptabilisées;
- c) les dépenses d'achat d'un équipement ou d'une partie d'équipement, dont le montant est supérieur à 7 000 \$ ne sont pas comptabilisées;
- d) les dépenses d'une chaire de recherche ne sont pas comptabilisées, sauf pour les chaires industrielles ou gouvernementales. Dans ces derniers cas, la partie salariale de la chaire n'est pas comptabilisée;

- e) les dépenses provenant de fonds internes ou de la Fondation de l'INRS ne sont pas comptabilisées;
- f) les bourses versées par une organisation externe et déjà identifiées à un candidat de l'INRS ne sont pas comptabilisées.

27.3 L'allocation versée aux Professeurs d'un Centre, sous réserve des clauses 27.4 et 27.5, est établie sur la base d'un pourcentage des sommes dépensées dans ce Centre au cours d'une année financière tel que défini à la clause 27.2. Cette allocation comporte les trois (3) éléments suivants :

- a) un montant égal de 3 % de ces sommes moins 2 000 \$ jusqu'au 31 mai 2019. À compter du 1^{er} juin 2019, un montant égal de 3 % de ces sommes moins 2 400 \$, (dont 2 000 \$ est ajouté au salaire et un montant de 400 \$ qui contribue aux avantages sociaux) est versé aux Professeurs dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de l'année financière en reconnaissance de leur performance;
- b) un montant égal de 2 % à 4 % de ces sommes est versé aux Professeurs dans les cent cinquante (150) jours suivant la fin de l'année financière en reconnaissance de leur performance. Le pourcentage exact est déterminé par le Comité des dirigeants sur la base de la santé financière du Centre. L'appréciation de la performance d'un Professeur tient compte de toutes les dimensions qui découlent de la mission de l'INRS : (i) la recherche dont l'intensité et la qualité s'apprécient par deux (2) grands critères, soit le financement obtenu et la production scientifique, (ii) la formation avec ses deux (2) composantes, soit l'enseignement et l'encadrement.

Le calcul de l'allocation versée à chaque Professeur est détaillé dans l'Annexe B.

En pratique, la performance du Professeur est mesurée par un résultat global obtenu pour l'ensemble des trois (3) critères suivants.

- 1) le financement de la recherche, calculé selon la méthode de l'article 27.2;
- 2) les Étudiants Équivalents Temps Plein (EETP) calculés selon les charges d'enseignement et l'encadrement des étudiants et des stagiaires postdoctoraux qui sont financés en EETP par le ministère;
- 3) la production scientifique dont le résultat est calculé selon l'Annexe B.

La pondération suivante est appliquée à la note de chaque Professeur pour chacun des trois (3) critères :

- 1) financement : pondération de un (1);
- 2) EETP : pondération de deux (2);
- 3) production scientifique : pondération de un (1).

Le montant global de l'allocation est distribué au prorata du résultat global de chacun des Professeurs en comparaison avec l'ensemble des résultats globaux des Professeurs du Centre.

- c) un montant égal à 2 % de ces sommes est versé aux Professeurs du Centre dont la performance répond aux exigences spécifiques explicitées plus bas, dans les cent cinquante (150) jours suivant la fin de l'année financière.

La composante de réalisations de rayonnement externe et d'implication interne est ajoutée au trois (3) critères décrits en 27.03 b) pour l'attribution de cette portion d'allocation. La méthode à l'Annexe B est aussi utilisée pour le calcul, à l'exception de l'ajout du facteur de rayonnement externe et d'implication interne. Pour ce dernier, la note est calculée selon la méthode décrite à l'Annexe C.

La pondération suivante est appliquée au calcul de la note de chaque Professeur pour les quatre (4) critères suivants :

- 1) financement : pondération de un (1);
- 2) EETP : pondération de deux (2);
- 3) production scientifique : pondération de un (1);
- 4) rayonnement externe et implication interne : pondération de un (1).

Le montant global de l'allocation est distribué au prorata du résultat global de chacun des Professeurs en comparaison avec l'ensemble des résultats globaux des Professeurs du Centre.

- 27.4 Les versements prévus aux clauses 27.3 a), b) et c) sont conditionnels au dépôt du CV institutionnel par le Professeur.
- 27.5 Les Professeurs qui, en raison de leur date d'entrée à l'INRS ou en raison de leur date de départ de l'INRS, n'ont contribué que pendant une fraction d'une année aux travaux de l'INRS, reçoivent un montant proportionnel à cette fraction de l'année pour l'allocation professionnelle prévue aux clauses 27.3 a), b) et c).
- 27.6 Le montant total d'allocation professionnelle alloué au Professeur ne peut dépasser une somme équivalente à cinquante pour cent (50 %) de son salaire.
- 27.7 Les résultats et les montants d'allocation sont diffusés à chacun des Professeurs par le Directeur de centre avant le 30 septembre.

28 EXCLUSIVITÉ DE SERVICE

- 28.1 Le professeur est considéré comme professionnel au service exclusif de l'INRS :
- a) la responsabilité première du Professeur, qui découle de son lien d'emploi avec l'INRS, est d'exercer pleinement sa fonction universitaire et d'assumer sa tâche telle que déterminée selon les Activités professionnelles prévues à l'article 9;
 - b) dans ce cadre, le Professeur peut exercer des Activités professionnelles au service de tiers tant et aussi longtemps que ces activités font partie des tâches qui lui sont reconnues selon la clause 11.14, à l'intérieur du cadre de la mission de l'INRS;
 - c) pour un certain nombre d'activités professionnelles, reprises à l'Annexe A, les revenus appartiennent au Professeur.
 - d) le montant annuel des revenus de l'ensemble des activités extérieures, y compris celles reprises dans l'annexe A, ne peut dépasser cinquante pour cent (50 %) du salaire annuel du Professeur;
 - e) les Activités professionnelles personnelles sont exercées à l'extérieur de ce cadre et de manière indépendante de l'INRS. Dans ce cas, le Professeur ne peut pas être en concurrence avec les activités de l'INRS, utiliser le nom de l'INRS, ni utiliser les ressources humaines, matérielles et informatiques de l'INRS dans le cadre de la réalisation de cette activité;
 - f) de plus, dans le respect de son devoir de loyauté envers l'INRS, le Professeur ne peut utiliser des informations recueillies dans le cadre de ses activités à l'INRS pour en tirer des avantages pécuniaires ou personnels de la part de tiers;

- g) les Activités professionnelles personnelles ne font l'objet d'aucune reconnaissance selon la clause 11.14;
- h) les Activités professionnelles personnelles générant toute compensation financière, directe ou non, sont normalement interdites aux Professeurs. Néanmoins, elles peuvent exceptionnellement être exercées au service de tiers si le Professeur y est autorisé, par écrit, par le Directeur de la recherche et des affaires académiques. Le Directeur de centre informe périodiquement l'Assemblée des professeurs des demandes ainsi octroyées.

28.2 La liste précitée et ses conditions d'application doivent tenir compte de la non-concurrence de l'activité avec celles de l'INRS, de l'impact de cette activité sur la disponibilité du Professeur concerné et de l'engagement de ce dernier à ne pas utiliser les ressources humaines et matérielles de l'INRS dans le cadre de la réalisation de cette activité.

Au besoin, l'interprétation et l'application de la liste à des cas particuliers ou son extension à des cas de même espèce sont faites par le Comité des relations de travail dont la décision est finale et n'est pas matière à grief sauf en cas d'égalité des voix.

28.3 Un professeur peut s'impliquer dans les activités d'une entreprise selon des modalités qui seront établies contractuellement avec l'administration de l'INRS, qui peuvent comprendre une participation financière dans la compagnie, et qui respecteront le *Code d'éthique de l'INRS* et la juste utilisation des ressources de l'INRS.

Ces activités seront reconnues comme faisant partie intégrante de la tâche du Professeur. Les termes du contrat seront communiqués en Assemblée des professeurs par le Directeur de centre.

Elles sont limitées dans le temps ainsi que dans le pourcentage de temps qui peut être consacré à ces activités.

29 RETRAITE

Les dispositions de l'article 29 sont sous la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines informe la direction d'un Centre et le Responsable des affaires professorales de toute prise de retraite de l'un de ses professeurs.

Le Professeur participe au régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) auquel l'INRS contribue.

29.1 a) L'INRS et le Syndicat s'engagent à maintenir une « table » réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette Table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux. La Table décrite à la clause 25.15 a également pour mandat de négocier les clauses de la Convention traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du RRUQ.

La Table peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Toute modification négociée à la Table devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

b) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du (RRUQ) en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table sur le projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la

demande. Les membres de la Table s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du régime de retraite afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- 1) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- 2) des lois et des règlements fiscaux applicables;
- 3) de la pérennité du régime de retraite et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- 1) en conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant du règlement du RRUQ;
- 2) si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant du règlement du RRUQ.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

- c) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du règlement du RRUQ, l'INRS s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table et du comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'INRS s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table relativement au texte du RRUQ, et uniquement ces modifications, s'appliqueront pourvu que les cotisations au régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants, dans le respect du principe de parité.

29.2 Les contributions de l'INRS et du Professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

29.3 a) L'INRS ne peut mettre un Professeur à la retraite en raison de son âge à moins d'avoir obtenu l'accord du Professeur concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.

- b) De plus, nonobstant les autres dispositions de la Convention et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un Professeur admissible à la retraite, peut se voir

accorder par l'INRS un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévue à l'article 13, sur recommandation de l'Assemblée des professeurs.

- 29.4 L'INRS dépose au Syndicat copie des lois ou des règlements régissant les régimes auxquels participent les Professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 29.5 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque Professeur.
- 29.6 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'Annexe 6-B du *Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec*, le comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la *Loi de l'Université du Québec* est maintenu.
- Le comité de retraite est composé d'un représentant des employés et d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement », et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'Annexe 6-B du *Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec*.
- 29.7 L'INRS transmet au Syndicat copie des convocations, des ordres du jour, des documents déposés et des procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 29.8 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'INRS.
- 29.9 L'INRS doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite.
- 29.10 L'INRS assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants selon les politiques en vigueur.
- 29.11 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la Convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et les ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.
- 29.12 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et les associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.
- 29.13 L'INRS et le Syndicat reconnaissent l'importance du renouvellement du personnel professoral et à cette fin, considèrent la retraite anticipée comme un des moyens d'atteindre cet objectif tout en respectant les droits individuels des Professeurs et les besoins de l'INRS.
- 29.14 Le Professeur qui a au moins 55 ans d'âge et 10 ans de service peut demander une retraite anticipée.
- 29.15 Le Professeur qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée présente une demande à cet effet au Directeur de centre en indiquant les modalités souhaitées (moment de la prise de retraite anticipée, conditions financières, rattachement à l'INRS, etc.).
- 29.16 Au besoin, le Professeur, le Syndicat ou l'INRS peut demander que le dossier soit soumis au Comité des relations de travail avant la décision du Comité des dirigeants.

29.17 Le Professeur qui prend une retraite anticipée, s'il ne s'est pas prévalu d'une retraite graduelle en vertu de la clause 29.19, a droit à une allocation de retraite basée sur son salaire annuel au moment de son départ et égale à :

- a) 100 % de son salaire annuel s'il est âgé de moins de 61 ans;
- b) 80 % de son salaire annuel s'il est âgé de 61 ans;
- c) 60 % de son salaire annuel s'il est âgé de 62 ans;
- d) 40 % de son salaire annuel s'il est âgé de 63 ans;
- e) 20 % de son salaire annuel s'il est âgé de 64 ans.

29.18 À partir de 55 ans, un Professeur ayant 15 ans d'ancienneté à titre de professeur peut, sur demande, modifier son régime d'emploi et opter pour une retraite graduelle avec traitement continu.

Le Professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à 60 ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

À partir de la date de début de la retraite graduelle, l'INRS réduit la charge de travail du Professeur de cinquante pour cent (50 %). Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la Convention demeurent inchangés. Ainsi, la contribution du Professeur et celle de l'INRS au régime de retraite et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du Professeur.

Le Professeur qui débute une retraite graduelle et prend sa retraite anticipée au cours de sa période de retraite graduelle reçoit le montant forfaitaire prévu à la clause 29.18 au prorata de la partie de la période de retraite graduelle restante.

À titre d'exemple, si un Professeur prend une retraite graduelle sur une période de deux (2) ans, mais qu'il prend une retraite anticipée après six (6) mois, il recevra soixante-quinze (75 %) du montant forfaitaire prévu à la clause 29.18.

29.19 L'allocation de retraite précitée peut être versée sur une période maximale de trois (3) ans, en un ou plusieurs versements annuels, selon le choix du Professeur. L'allocation versée ne saurait toutefois excéder le maximum d'un an de salaire sous réserve de la clause 29.21.

29.20 Le Professeur qui a au moins 55 ans d'âge et 10 ans de service peut se prévaloir d'un régime de travail à temps partiel pour professeurs en fin de carrière selon des modalités à convenir avec l'INRS.

Le Professeur se prévalant d'un tel régime informe l'Assemblée des professeurs des caractéristiques du régime et l'Assemblée des professeurs en tient compte dans sa répartition des tâches (clause 11.14).

30 DIVERS

30.1 L'INRS s'engage à maintenir une couverture d'assurance responsabilité afin de protéger les Professeurs, leurs héritiers et dépendants contre toute action en dommage découlant de l'exercice de leur profession au bénéfice de l'INRS.

Cette couverture d'assurance responsabilité doit être accessible sur le site web de l'INRS.

Comité de santé et de sécurité

- 30.2 L'INRS convient de mettre sur pied dans chaque Centre un comité de santé et de sécurité dont le rôle et les responsabilités sont prévues à la *Politique sur la santé et la sécurité du travail* adoptée par le Conseil d'administration.

Remboursement de cotisations

- 30.3 Lorsque son travail exige d'un Professeur qu'il fasse partie d'une association, d'une société savante ou d'un ordre professionnel, l'INRS rembourse le professeur du montant de la cotisation sur présentation de pièces justificatives.
- 30.4 L'INRS consulte le Syndicat sur le format du CV institutionnel.
- 30.5 Au besoin, le Comité des relations de travail se réunit pour discuter des moyens d'améliorer la démarche relative à l'application des Annexes 2 et 3.

Modification ou ajout d'une politique ou d'un règlement

- 30.6 Toute modification ou ajout d'une politique ou d'un règlement ayant un impact sur les Affaires professorales (convention collective) doit être soumis au Syndicat vingt (20) jours ouvrables avant la recommandation ou l'adoption par une instance de l'INRS. L'INRS et le Syndicat peuvent convenir d'une période plus courte si les modifications ne sont pas majeures.

Le Syndicat peut soumettre un avis sur cette modification ou ajout au Responsable des affaires professorales.

- 30.7 Annuellement, sur invitation du Syndicat, se tient la réunion de l'assemblée générale des professeurs présidée par le directeur général de l'INRS. Lors de cette réunion, le Comité des dirigeants présente aux Professeurs un bilan depuis la dernière rencontre ainsi que les perspectives de la prochaine année, tant en matière de développement de la recherche et de l'enseignement qu'en matière de ressources humaines, financières et matérielles. Les professeurs et le Syndicat pourront présenter leur avis sur ce bilan au Comité des dirigeants.
- 30.8 Le directeur général identifie dans l'avis de convocation les documents qui ont servi à la préparation de ce bilan; une copie de cette documentation sera disponible dans chaque Centre, pour fin de consultation, avant la réunion.

ANNEXE A

LISTE DES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES DONT LES REVENUS APPARTIENNENT AU PROFESSEUR

En application de la clause 28.1 c), les activités suivantes constituent la liste des activités extérieures dont les revenus appartiennent au Professeur concerné :

1. Participation à une émission radiophonique ou télévisée.
2. Participation invitée à une conférence, un séminaire et un colloque.
3. Correction de mémoire ou de thèse pour un étudiant inscrit dans une autre université et dont le Professeur ne dirige pas les travaux ainsi que l'évaluation d'un projet de publication scientifique pour les fins d'un organisme subventionnaire.
4. Dans le cas où le Professeur est sollicité afin d'agir à titre de témoin expert devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause dont il n'est pas parti.

Le montant maximum annuel qu'un Professeur peut recevoir, incluant l'allocation professionnelle et les honoraires ne peut dépasser 50 % de son salaire annuel.

ANNEXE B

CALCUL DE L'ALLOCATION POUR LES ARTICLES 27.3 b) ET 27.3 c)

1.1 LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

Le montant des dépenses admissibles aux fins du calcul du financement de la recherche est pondéré pour chaque Professeur, selon l'article 27.2.

Le total des dépenses reconnues aux fins du financement de la recherche d'un Centre constitue la somme de la valeur du financement de la recherche calculée pour chaque Professeur du Centre en fonction des critères et des facteurs de pondération de l'article 27.2.

1.2 LA PRODUCTION SCIENTIFIQUE

L'évaluation de la production scientifique repose sur les trois volets suivants :

- a) les publications avec comité de lecture;
- b) les autres publications;
- c) les communications.

Le résultat global de l'indicateur de performance « Production scientifique » est calculé en effectuant le total des résultats obtenus pour chacun des trois volets précités.

L'appréciation de la performance pour chacun de ces trois volets tient compte des critères énoncés ci-après.

1.2.1 Les publications avec comité de lecture

Sauf pour les Professeurs du Centre Urbanisation Culture Société (voir leur grille complète sous 1.2.2), le résultat pour chacune des publications avec comité de lecture d'un Professeur est calculé en prenant la valeur de l'« Article influence score » de la revue correspondante². Cette valeur tient compte du rayonnement de la revue dans sa discipline principale.

Les données sont utilisées par les Centres à partir de la dernière année disponible sur le site Web du *Journal citation reports* (« JCR »).

1.2.2 Les autres publications

Pour chacune des autres publications, le pointage attribué se détaille comme suit :

– pour les Professeurs du Centre Urbanisation Culture Société

Publications	Pointage
Livres (un seul auteur et édition connus)	6,0
Livre (coauteur)	4,0
Article dans une revue avec comité de lecture	1,5
Chapitre de livre, éditeur d'un livre	1,5
Éditeur d'actes de colloques ou de numéro périodique	0,8
Article dans une encyclopédie ou dans un acte de colloque ou de conférence	0,33
Introduction ou conclusion (livre, actes ou revue avec comité de lecture)	0,5

² Voir la définition et la méthode dans le site web suivant :
https://journalinsights.elsevier.com/journals/0004-3702/article_influence

Rapport publié par un organisme subventionnaire ou un Centre	1,5
Autres rapports	0,5
Introduction ou conclusion (revue sans comité de lecture)	0,5
Article dans une revue sans comité de lecture	0,33
Compte rendu, recension, bulletin d'association	0,2

– pour les Professeurs de tous les autres Centres

Publications	Pointage
Livres	1,0
Acte de colloque ou conférence arbitré	0,5
Chapitre de livre	0,25
Article dans une revue « publique »	0,1
Rapport - contrat	0,1
Demande de brevet	0,1
Brevet accepté (1 fois)	1,0

1.2.3 Les communications

La communication doit nécessairement avoir eu lieu dans le cadre d'un colloque ou d'un congrès scientifique.

Les pointages suivants sont attribués pour les communications :

Communications	Pointage
Conférencier invité – association nationale ou internationale	1,0
Communication – association nationale ou internationale	0,5
Communication – association québécoise	0,1
Séminaire – extérieur INRS	0,05
Lecteur distingué tel que pour l'IEEE ou un expert offrant des séminaires équivalents	1,5

1.3 L'ENSEIGNEMENT ET L'ENCADREMENT

Pour l'appréciation de la performance des Professeurs à l'égard de l'indicateur de performance « Enseignement et encadrement », les critères suivants sont considérés :

- le nombre d'EETP est calculé pour chacune des portions de cours offertes par le Professeur à l'INRS;
- pour les cours « séminaires », le nombre d'EETP est divisé par deux;
- le nombre d'EETP financés est calculé pour chaque étudiant ou stagiaire postdoctoral dirigé ou codirigé. S'il y a codirection, le nombre d'EETP est fractionné selon le nombre de codirecteurs;
- seuls les EETP financés à l'INRS sont comptabilisés.

2. MODE DE CALCUL DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Les résultats de la performance individuelle des Professeurs pour les trois indicateurs de performance, tels que le financement de la recherche, la production scientifique, l'enseignement et l'encadrement, se calculent comme suit :

- à la fin de chaque année financière et à la suite du dépôt des CV institutionnels par l'ensemble des Professeurs, la direction du Centre calcule la valeur obtenue par chaque Professeur pour chacun des indicateurs;

- b) cette valeur est ensuite divisée par la moyenne obtenue par l'ensemble des Professeurs du Centre pour donner le résultat annuel de chaque indicateur;
- c) la moyenne des résultats annuels d'un indicateur est ensuite calculée sur une période de trois (3) ans;
- d) chaque résultat annuel moyen est ensuite pondéré selon la pondération de chaque indicateur afin d'être additionné pour obtenir le résultat global;
- e) la proportion du résultat global d'un Professeur sur l'ensemble des résultats globaux de tous les professeurs du Centre définit la part de l'allocation qui est versée au Professeur.

ANNEXE C

CALCUL DE LA NOTE POUR LE FACTEUR RAYONNEMENT EXTERNE ET IMPLICATION INTERNE DE L'ARTICLE 27.3 c)

1.1 LE NOMBRE DE RÉALISATIONS

Le rayonnement externe et l'implication interne sont calculés à partir du nombre de réalisations annuelles du Professeur parmi celles décrites ci-dessous. Une réalisation de même type peut être répétée et reconnue de nouveau dans le cumul des réalisations au cours de la même année. La valeur de cet indicateur est la somme des deux catégories, rayonnement externe et implication interne.

1.2 RÉALISATIONS DE RAYONNEMENT EXTERNE RECONNUES ET LEUR VALEUR

RÉALISATIONS	VALEUR
Membre du jury de mémoire ou de thèse d'un étudiant d'une autre université	0,5
Directeur d'un réseau ou d'un centre interuniversitaire	1,0
Charge de cours dans une autre université (minimum 10 heures)	1,0
Membre d'un comité d'évaluation d'un organisme subventionnaire	1,0
Évaluateur d'un article scientifique	0,5
Évaluateur d'une demande de subvention	0,5
Membre d'un comité organisateur d'un colloque ou d'un congrès national ou international	1,0
Membre d'un comité de direction d'une association nationale ou internationale	1,0
Entrevue ou publication dans un article dans les médias	1,0
Direction de revue ou de collection	1,0
Récipiendaire d'un prix ou prix décerné à l'un des étudiants qu'il dirige (excluant les bourses)	1,0
Formation continue auprès d'une clientèle professionnelle (minimum 10 heures)	1,0

1.3 RÉALISATIONS D'IMPLICATION INTERNE RECONNUES ET LEUR VALEUR

RÉALISATIONS	VALEUR
Participation à 75 % des réunions des assemblées des professeurs du Centre	1,0
Nomination par l'assemblée des professeurs à un comité officiel du Centre	1,0
Nomination à une instance de l'INRS ou de l'Université du Québec	1,0
Direction ou membre d'un comité de programme d'études (maîtrise ou doctorat)	1,0
Nomination à titre de jury de mémoire ou de thèse d'un étudiant de l'INRS	0,5
Nomination à un comité d'évaluation, de sélection ou de promotion de l'INRS	1,0
Direction d'un regroupement de recherche intercentre reconnu par l'INRS	1,0
Nomination à titre de délégué syndical ou de membre du comité exécutif du SPINRS	1,0

2. MODE DE CALCUL DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Les résultats de la performance individuelle des Professeurs pour les trois indicateurs de performance, tels que le financement de la recherche, la production scientifique, l'enseignement et l'encadrement, se calculent comme suit :

- a) à la fin de chaque année financière et à la suite du dépôt des CV institutionnels par l'ensemble des Professeurs, la direction du Centre calcule la valeur obtenue par chaque Professeur pour chacun des indicateurs;
- b) cette valeur est ensuite divisée par la moyenne obtenue par l'ensemble des Professeurs du Centre pour donner le résultat annuel de chaque indicateur;

- c) la moyenne des résultats annuels d'un indicateur est ensuite calculée sur une période de trois (3) ans;
- d) chaque résultat annuel moyen est ensuite pondéré selon la pondération de chaque indicateur afin d'être additionné pour obtenir le résultat global;
- e) la proportion du résultat global d'un Professeur sur l'ensemble des résultats globaux de tous les professeurs du Centre définit la part de l'allocation qui est versée au Professeur.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Lettre d'entente pour
la création d'un comité paritaire de développement équitable
et inclusif de la carrière professorale
entre
l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)
et
le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS)
(ci-après les « Parties »)

CONSIDÉRANT QUE l'INRS est un établissement universitaire singulier de formation de cycles supérieurs et de recherche;

CONSIDÉRANT QUE la fonction enseignement d'un professeur à l'INRS est de moindre envergure que dans les autres établissements universitaires;

CONSIDÉRANT QUE la carrière professorale d'un professeur à l'INRS varie dans le temps selon plusieurs paramètres, dont plusieurs reliés au financement de la recherche, mais non exclusivement;

Les Parties conviennent de mettre en place un comité paritaire chargé d'étudier et de proposer des stratégies de développement de la carrière professorale respectueuses de la diversité des réalités qui la caractérise, dans le but d'améliorer les conditions d'exercice d'un professeur à l'Institut.

Ce comité sera composé de deux (2) membres désignés par le syndicat ainsi que deux (2) membres désignés par l'INRS, le conseiller aux ressources humaines des affaires professorales agissant comme secrétaire.

Le comité doit débiter ses travaux dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

Jean-Charles Grégoire
Président du SPINRS

Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Lettre d'entente pour
la mise en place d'un projet pilote afin de modifier le nombre et
le rôle des évaluateurs externes d'un comité d'évaluation
entre
l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)
et
le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS)
(ci-après les « Parties »)

CONSIDÉRANT QUE la clause 16.13 de la présente convention définit la composition du comité d'évaluation des professeurs;

CONSIDÉRANT QUE le comité d'évaluation est composé d'un évaluateur externe spécialisé dans le domaine d'expertise du professeur;

CONSIDÉRANT QUE dans la convention actuelle, l'évaluateur externe participe sur place aux travaux du comité;

CONSIDÉRANT QUE les Parties dirent s'assurer d'une totale neutralité de tout évaluateur externe;

Les Parties conviennent de mettre en place un projet pilote afin de remplacer l'évaluateur externe présent au comité d'évaluation par la réception de rapport d'évaluation de trois (3) évaluateurs externes spécialistes du domaine d'expertise du professeur.

Ces trois (3) évaluateurs externes seront choisis par le directeur de la recherche et des affaires académiques à la suite de la réception d'une liste de cinq (5) noms fournie par le directeur de centre. Cette liste est également communiquée au professeur évalué, lequel peut suggérer au directeur de la recherche et des affaires académiques le retrait d'évaluateur(s) proposé(s) pour son dossier, au regard de potentiels conflits d'intérêts ou d'inadéquation de l'expertise de ce(s) dernier(s).

Les Parties conviennent de débiter ce projet pilote à compter des évaluations de l'automne 2019 et de le poursuivre jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective.

Les Parties s'entendent pour discuter de tout élément de ce projet pilote au comité des relations de travail et d'obtenir l'unanimité pour toute question touchant ce projet. En cas de différends majeurs, l'une des Parties pourrait demander de mettre un terme au projet pilote.

Chaque professeur a le choix de faire partie du projet pilote. Il doit informer son directeur de centre au moment où il énonce son désir d'être évalué ou lorsqu'il reçoit un avis du directeur de centre l'informant qu'il sera évalué. S'il choisit de ne pas participer au projet pilote, l'article 16.13 s'applique intégralement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

Jean-Charles Grégoire
Président du SPINRS

Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Lettre d'entente pour
la mise en place d'un comité afin de proposer de nouvelles avenues
de partenariat et de valorisation de la recherche des professeurs
entre
l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)
et
le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS)
(ci-après les « Parties »)

CONSIDÉRANT QUE l'INRS désire augmenter les partenariats et la valorisation de la recherche de ses professeurs;

CONSIDÉRANT QUE l'INRS a exprimé dans son Plan stratégique 2019-2024 l'objectif d'augmenter les partenariats et la valorisation de la recherche de ses professeurs;

CONSIDÉRANT QUE l'article 28 de la convention exprime l'exclusivité d'emploi des professeurs;

CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent promouvoir le développement de la recherche des professeurs à l'INRS;

Les Parties conviennent que l'INRS mettra en place un comité de travail sur les partenariats et la valorisation.

- Ce comité comprendra des membres provenant de la communauté professorale.
- Ce comité débutera ses travaux dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention.
- Ce comité proposera toute solution pouvant permettre à l'INRS et ses professeurs d'augmenter les partenariats et la valorisation de la recherche.
- Ce comité étudiera et proposera des solutions permettant aux professeurs de valoriser leur recherche par la commercialisation des résultats de recherche.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

Jean-Charles Grégoire
Président du SPINRS

Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Lettre d'entente pour
l'intégration salariale lors du retour d'un directeur de centre
dans ses fonctions de professeur
entre
l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)
et
le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS)
(ci-après les « Parties »)

CONSIDÉRANT QUE pendant son mandat, un directeur de centre est rémunéré à titre de cadre de classe 18 avec un salaire supérieur à ce qu'il obtiendrait comme professeur;

CONSIDÉRANT QUE la réglementation actuelle permet au directeur de centre de maintenir son salaire de directeur lors de son retour dans ses fonctions de professeur;

CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent modifier cette pratique;

Les Parties conviennent que l'INRS modifiera sa réglementation afin qu'un directeur de centre qui sera engagé à compter de la date de signature de la convention puisse maintenir son salaire de cadre uniquement pendant un (1) an à la suite de son retour dans ses fonctions de professeur.

L'INRS convient à ce que les documents normatifs fassent état de cette modification. En ce sens, un (1) an après le retour du cadre dans ses fonctions de professeur, les conditions du professeur seront celles découlant de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

Jean-Charles Grégoire
Président du SPINRS

Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Lettre d'entente pour
l'écriture épïcène de la convention collective
entre
l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)
et
le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS)
(ci-après les « Parties »)

CONSIDÉRANT QUE les Parties prônent l'égalité des sexes;

CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent s'assurer de l'inclusion du genre féminin dans les textes de la convention;

CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent signer la convention dans un court délai;

Les Parties conviennent que l'INRS soumettra au comité des relations de travail une nouvelle version de la convention dans une écriture épïcène afin de s'assurer d'une inclusion de tous les genres.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

Jean-Charles Grégoire
Président du SPINRS

Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

Lettre d'entente pour
la transition dans l'application des nouvelles règles s'appliquant à l'article 27.03
entre
l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)
et
le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS)
(ci-après les « Parties »)

CONSIDÉRANT QUE les Parties ont convenu de nouvelles règles s'appliquant à l'allocation professionnelle tout particulièrement celles définies à l'article 27.03;

CONSIDÉRANT QUE le rayonnement externe et l'implication interne n'étaient pas considérés et calculés de la même manière dans la convention précédente;

CONSIDÉRANT QUE les Parties ne désirent pas pénaliser un professeur dans l'octroi de l'allocation professionnelle;

Les Parties conviennent d'une période de transition s'échelonnant sur deux (2) ans pour le nouveau calcul de l'allocation professionnelle. Pendant cette période de transition (2018-2019 et 2019-2020), la clause 27.03 c) ne s'appliquera pas et la totalité du pourcentage d'allocation (27.03 b) et 27.03 c)), de 4 % à 6 %, sera attribué selon la clause 27.03 b). Le pourcentage attribué à la clause 27.03 a) demeure identique.

Il est toutefois convenu que dès la compilation de l'année 2018-2019, les valeurs pour le rayonnement externe et l'implication interne seront calculées afin d'être prises en considération lors du calcul final de la moyenne pour l'année 2020-2021.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

Jean-Charles Grégoire
Président du SPINRS

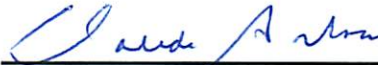
Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 3^e jour de septembre 2019.

L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (INRS)



Luc-Alain Giraldeau
Directeur général



Claude Arbour
Directeur des ressources humaines,
administratives et financières



Stéphane Roche
Directeur de la recherche et des
affaires académiques



Marlène Blais
Directrice du Service des ressources
humaines

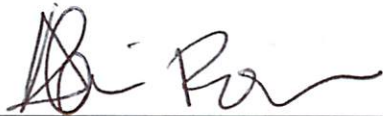
LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'INRS (SPINRS)



Jean-Charles Grégoire
Président



Cathy Vaillancourt
Vice-président, Affaires externes



Alain Rousseau
Vice-président aux relations de
travail