

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

|

**ENTRE**

**INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (INRS)**

**ET**

**SYNDICAT DES PROFESSEURS(ES) DE L'INSTITUT NATIONAL  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (S.P.I.N.R.S.)**

**2022-2027**

## TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITIONS.....	1
2.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	8
3.	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	8
4.	COTISATION SYNDICALE.....	9
5.	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
6.	PERSONNES REPRÉSENTANTES SYNDICALES.....	10
7.	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	10
8.	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	11
9.	FONCTION DE MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL.....	13
10.	ASSEMBLÉE PROFESSORALE.....	16
11.	PROGRAMMATION SCIENTIFIQUE ET PLANIFICATION ANNUELLE.....	17
12.	RECRUTEMENT ET ENGAGEMENT.....	19
13.	CONTRAT D'ENGAGEMENT.....	21
14.	PROFESSEURE OU PROFESSEUR SOUS OCTROI.....	21
15.	CLASSEMENT ET PROMOTION.....	23
16.	CARRIÈRE PROFESSORALE.....	26
17.	ÉVALUATION.....	26
18.	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
19.	RESSOURCEMENT PROFESSIONNEL.....	32
20.	MISE À LA DISPOSITION D'ORGANISMES EXTÉRIEURS.....	34
21.	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	35
22.	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	35
23.	DROITS ET RESPONSABILITÉS.....	39
24.	CONGÉS ET VACANCES.....	42
25.	DROITS PARENTAUX.....	44
26.	ASSURANCES COLLECTIVES.....	53
27.	SALAIRES.....	55
28.	EXCLUSIVITÉ DE SERVICE.....	59
29.	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ENTREPRENEURIALES.....	60
30.	RETRAITE.....	61
31.	DIVERS.....	65
	ANNEXES.....	i
	LETTRES D'ENTENTE ET LETTRE D'INTENTION.....	l

## 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 d'un membre du Corps professoral qui relèvent de son lien d'emploi avec l'INRS.
- 1.2 **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES PERSONNELLES** : activités exercées à l'extérieur du cadre prévu à la Convention et de manière indépendante de l'INRS. Lors de ces activités, la Professeure ou le Professeur ne peut 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.
- 1.3 **AFFAIRES PROFESSORALES** : toute activité en lien avec la gestion de la Convention collective des membres du Corps professoral le recrutement de ceux-ci, l'application des documents normatifs touchant la vie professorale et le développement de la carrière professorale.
- 1.4 **ANNÉE DE RÉFÉRENCE** : désigne la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai.
- 1.5 **ASSEMBLÉE PROFESSORALE** : dans chaque Centre, le corps constitué des Professeures et des Professeurs du Centre et de la Directrice ou du Directeur de Centre, qui en est la ou 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.
- 1.6 **AUTEURE ou AUTEUR** : tout membre du Corps professoral qui, seul ou avec d'autres, écrit ou crée une Œuvre.
- 1.7 **AXES** : les regroupements d'activités au sein des Centres qui s'adressent à des problématiques particulières liées aux Secteurs. L'évolution des activités des Centres se fait autour des Axes, qui peuvent être créés, développés, maintenus ou supprimés à travers le temps, selon l'évolution des besoins des Secteurs.
- 1.8 **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.
- 1.9 **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 de la Directrice ou du Directeur scientifique et qui en assume la présidence, d'une personne représentante du Corps professoral nommée par le Syndicat et d'une ou 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 cadres supérieurs.
- 1.10 **COMITÉ DE DIRECTION** : comité composé des membres du Personnel cadre supérieur et des Directrices ou Directeurs de chaque Centre, dont les rôles et les responsabilités sont définis au *Règlement de régie interne* (Règlement 1).
- 1.11 **COMITÉ DE PROGRAMME** : comité défini à l'article 2 du *Règlement sur les études supérieures* (Règlement 2).
- 1.12 **COMITÉ DES CADRES SUPÉRIEURS** : comité composé des membres du Personnel cadre supérieur, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.

- 1.13 **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.
- 1.14 **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 membres du Corps professoral, d'autre part.
- 1.15 **COMMANDITAIRE** : le tiers, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale, d'une société ou d'une association, d'un établissement d'enseignement ou de recherche, d'un ministère, d'un organisme sans but lucratif, d'une œuvre de bienfaisance, ou de tout autre tiers :
- a) qui conclut un Contrat de prestation de services ou un contrat de recherche avec l'INRS; et
  - b) qui finance la prestation des services ou la réalisation de la recherche encadrées par l'un des contrats précités, et ce, par des contributions en nature ou par des apports en argent ou par les deux; et
  - c) à qui des droits peuvent être consentis ou cédés en lien avec les résultats générés.

Cette définition exclut toute entité :

- i. qui conclut un contrat de collaboration ou une entente interinstitutionnelle avec l'INRS portant sur la réalisation des activités financées par Subvention seulement, peu importe qu'il y ait ou non un transfert de fonds vers l'INRS.
- ii. qui conclut un contrat avec l'INRS encadrant un versement dans un projet appuyé par Subvention seulement (par suite d'une demande de subvention ayant au moins un.e chercheur.euse de l'INRS comme codemandeur.euse), qui est fait à l'INRS à partir de cette Subvention pour appuyer les activités d'un.e collaborateur.trice à l'INRS qui n'était pas un.e codemandeur.euse à la demande de Subvention et qui ne sera pas ainsi identifié.e par la suite.

Dans un Contrat de prestation de services, le Commanditaire peut également être qualifié du vocable « client ».

- 1.16 **COMMISSION DE LA RECHERCHE** : commission prévue à la *Loi sur l'Université du Québec*, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.
- 1.17 **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'une ou 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 **CONTRACTUELLE OU CONTRACTUEL À L'ENSEIGNEMENT** : une personne engagée à ce titre par l'INRS, chargée de dispenser des cours et rémunérée pour cette tâche à la leçon ou de façon forfaitaire.

- 1.20 **CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE** : tout contrat, peu importe le titre de celui-ci, et peu importe que l'INRS agisse à titre de sous-traitant ou non, visant la prestation de services par l'INRS, y compris, sans limitation, la prestation de services techniques, lequel Contrat peut notamment prévoir que des droits soient consentis ou cédés en lien avec les résultats générés.
- 1.21 **CONTRAT DE RECHERCHE** : tout contrat, peu importe son titre et peu importe que l'INRS agisse à titre de sous-traitant ou non, portant sur une investigation effectuée par voie d'expérimentation, d'enquêtes, d'études ou d'analyses, qui comporte un degré d'incertitude quant à la possibilité d'atteindre un objectif ou un résultat donné ou quant à laquelle des solutions éventuelles réussira ou sera praticable, et qui peut notamment prévoir que des droits soient consentis ou cédés en lien avec les résultats générés.
- 1.22 **CONVENTION** : la présente Convention collective.
- 1.23 **CURRICULUM VITAE INSTITUTIONNEL** : le curriculum vitae (CV) institutionnel d'une ou d'un membre du Corps professoral présente l'ensemble des tâches définies aux articles 9 et 11 de la Convention et qui la ou le caractérise par rapport à sa fonction de Professeure ou Professeur à l'INRS. Ce CV institutionnel résume et documente la réalisation des tâches de la Professeure ou du Professeur, relatives 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 de la Professeure ou du Professeur au cours de cette année.
- 1.24 **DÉCLARATION D'INVENTION** : le formulaire dont la version à jour est mise à la disposition des membres du Corps professoral par l'INRS et par lequel des informations concernant une Invention sont portées à la connaissance de l'INRS. L'expression « Déclaration d'invention » est réputée également pour désigner tout formulaire similaire décrivant un Savoir-faire ou un Logiciel, peu importe son titre.
- 1.25 **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.
- 1.26 **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 agentes ou 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 avocates ou avocats, personnes consultantes et expertes ou en vertu de toute décision, jugement ou règlement hors cour; et
  - c) les Frais d'impartition payables à tout fournisseur externe de services.
- 1.27 **DIRECTRICE OU 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 de la Directrice ou du Directeur général, et dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.
- 1.28 **DIRECTRICE OU DIRECTEUR INTÉRIMAIRE DE CENTRE** : la personne nommée à ce titre par le Conseil d'administration qui assume toutes les responsabilités de la Directrice ou du Directeur de Centre pour une période limitée dans le temps. Cette nomination se fait si l'absence prévue est de plus de deux (2) mois ou après un (1) mois d'absence de la Directrice ou du Directeur de Centre si sa date de retour n'est pas connue. En cas d'absence prolongée ou d'incapacité d'agir, la Directrice ou le Directeur général ou la Directrice ou le Directeur scientifique assume la

responsabilité de la Directrice ou du Directeur de Centre jusqu'à la nomination d'une Directrice ou d'un Directeur intérimaire de Centre.

1.29 **DIRECTRICE OU DIRECTEUR SCIENTIFIQUE** : la Directrice ou le Directeur scientifique, dont les rôles et les responsabilités sont définis au Règlement 1.

1.30 **DISCIPLINE** : toute discipline scientifique qui sous-tend la recherche pertinente aux différents Secteurs.

1.31 **DOSSIER CARRIÈRE D'UNE PROFESSEURE OU D'UN PROFESSEUR** : le dossier unique dans lequel sont versées toutes les informations de la Professeure ou du Professeur, pertinentes à sa carrière à l'INRS notamment :

- a) le Curriculum Vitae au recrutement;
- b) le contrat d'embauche;
- c) les lettres de promotion;
- d) les sanctions dans les limites prescrites dans la Convention collective;
- e) les rapports d'évaluation et de promotion, si pertinent.

La Professeure ou le Professeur et la ou 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 sous forme sécurisée par la ou le Responsable des affaires professorales qui en garantit la confidentialité et un accès contrôlé.

1.32 **ENFANT À CHARGE** :

- a) enfant de moins de dix-huit (18) ans et à l'égard de laquelle ou duquel le membre du Corps professoral ou sa Conjointe ou son Conjoint exerce une autorité parentale;
- b) enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'a pas de Conjointe ou Conjoint et qui fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard de laquelle ou duquel la Professeure ou le Professeur ou sa Conjointe ou son Conjoint exercerait une autorité parentale si l'enfant était mineur;
- c) l'enfant au bénéfice de laquelle ou duquel le membre du Corps professoral verse une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce);
- d) quel que soit son âge, l'enfant handicapé à charge d'un membre du Corps professoral, qui n'est pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son handicap et à l'égard de laquelle ou duquel le membre du Corps professoral ou sa conjointe ou son Conjoint exercerait une autorité parentale si l'enfant était mineur.

1.33 **FRAIS D'IMPARTITION** : les frais, les dépenses, les honoraires et les déboursés encourus en lien avec la Valorisation d'une Invention ou d'une Œuvre, payables à tout fournisseur externe de services. Les Frais d'impartition sont réputés comprendre les frais de toute activité en lien avec l'évaluation technicommerciale qui a lieu durant ou après la période prévue pour l'analyse préliminaire d'une Déclaration d'invention qui s'effectue aux fins de décider de l'opportunité d'exercer un droit d'option, si, dans les faits, l'option est exercée par l'INRS. Les Frais d'impartition ne comprennent pas les frais de litige ou les frais de protection.

1.34 **INRS** : l'Institut national de la recherche scientifique.

1.35 **INSTANCES** : le conseil d'administration, la commission de la recherche, la commission scientifique, le comité de direction, le comité des cadres supérieurs 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.

1.36 **INVENTRICE OU INVENTEUR** : membre du Corps professoral qui crée, fait ou développe une Invention, individuellement ou en collaboration.

1.37 **INVENTION** : l'une ou l'autre des productions universitaires suivantes et leur perfectionnement qui font partie des classes décrites plus bas et qui, selon le cas, ont été faites, créées ou développées par l'Inventrice ou l'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 22.5 ou la clause 22.12;
- 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.

1.38 **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.

1.39 **MATÉRIEL DE RECHERCHE TANGIBLE** : du matériel issu de travaux de recherche qui n'est généralement pas disponible dans le commerce, comme des composés chimiques, des molécules organiques et synthétiques, des nanoparticules et des nanomatériaux, des matériaux, des puces électroniques, des prototypes de dispositifs, des équipements ainsi que tout produit biologique comme les lignées cellulaires, les plasmides, les protéines, les bactéries, les virus, les animaux, les bactéries transgéniques ou les animaux transgéniques.

1.40 **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'une tierce personne.

1.41 **PARENT** : toute personne liée au membre du Corps professoral tels que sa Conjointe ou son Conjoint, son enfant, sa mère, son père, sa sœur, son frère, ses grands-parents ou ceux ou celles de sa Conjointe ou son Conjoint, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants, une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour celle-ci ou celui-ci ou sa Conjointe ou son Conjoint, l'enfant pour laquelle ou lequel celle-ci ou celui-ci ou sa Conjointe ou son Conjoint

a agi ou agit comme famille d'accueil, une tutrice ou un tuteur, curatrice ou curateur ou tutelle de celle-ci ou celui-ci ou de sa Conjointe ou son Conjoint, la personne inapte ayant désigné celle-ci ou celui-ci ou sa Conjointe ou son Conjoint comme mandataire ainsi que toute autre personne à l'égard de laquelle celle-ci ou celui-ci a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle ou qu'il lui procure en raison de son état de santé.

- 1.42 **PERSONNEL CADRE SUPÉRIEUR** : les personnes nommées par le Conseil d'administration pour agir comme :
- a) la Directrice générale ou le Directeur général;
  - b) la Directrice ou le Directeur scientifique;
  - c) la Directrice ou le Directeur de l'administration;
  - d) la secrétaire générale ou le secrétaire général.
- 1.43 **PLAN ANNUEL D'ACTIVITÉS DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR** : plan qui comprend les projets prévus pour l'année à venir. Il fait partie du CV institutionnel.
- 1.44 **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 membres du Corps professoral. Ce tableau comprend un résumé des activités de recherche, d'enseignement, d'encadrement, de formation et de rayonnement.
- 1.45 **PROFESSEURE OU PROFESSEUR** : toute personne engagée à ce titre par l'INRS aux fins d'exercer la fonction de Professeure ou Professeur comme définie par la Convention. Il s'agit des Professeures ou Professeurs réguliers, sous octroi ou substitués. Le terme « membre du Corps professoral » peut être utilisé comme synonyme de Professeure ou Professeur.
- 1.46 **PROFESSEURE OU PROFESSEUR RÉGULIER** : la personne engagée à ce titre pour occuper un poste prévu au plan des effectifs de l'INRS.
- 1.47 **PROFESSEURE OU PROFESSEUR SOUS OCTROI** : la personne engagée à ce titre par l'INRS sur recommandation de l'Assemblée professorale et de la Directrice ou du Directeur de Centre. La rémunération de la Professeure ou 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 à la Professeure ou au Professeur sous octroi à l'exception des clauses 13.1 à 13.5 et de l'article 18. Par ailleurs, les dispositions spécifiques apparaissant à l'article 14 s'appliquent à la Professeure ou au Professeur sous octroi et se substituent, de ce fait, aux articles correspondants de la Convention.

- 1.48 **PROFESSEURE OU PROFESSEUR SUBSTITUT** : la personne engagée à ce titre par l'INRS sur recommandation de l'Assemblée professorale et de la Directrice ou du Directeur de Centre.

La Professeure ou le Professeur substitut peut être recruté pour remplacer une Professeure ou un Professeur régulier en congé sans traitement, en congé de maladie, ou une Professeure ou un Professeur régulier qui occupe une fonction de Directrice ou Directeur de Centre.

La Convention s'applique à une Professeure ou un Professeur substitut à l'exception des clauses 13.1 à 13.5 et de l'article 18. Par ailleurs, les dispositions spécifiques de l'article 14, applicables à une Professeure ou un Professeur sous octroi, s'appliquent également à une Professeure ou un Professeur substitut et remplacent les articles correspondants de la Convention.



- 1.49 **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 membres du Corps professoral. Elle comprend des objectifs à atteindre, des indicateurs d'avancement et un échéancier.
- 1.50 **RESPONSABLE DES AFFAIRES PROFESSORALES** : une ou un membre du Personnel cadre supérieur ayant une expérience des affaires professorales en ayant été soit Professeure ou Professeur ou ayant déjà occupé un poste de gestion des affaires professorales. Cette ou ce membre 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.
- 1.51 **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.
- 1.52 **SALAIRE** : la rémunération à laquelle une Professeure ou un Professeur a droit en vertu de son classement et des échelles salariales prévues à la Convention.
- 1.53 **SAVOIR-FAIRE** : désigne tout renseignement technique scientifique ou opérationnel, tout ensemble de résultats découlant de la prestation de services ou la réalisation de recherches ou toute Découverte dont la connaissance ou l'accès sont restreints à un nombre limité de personnes et qui est susceptible de faire l'objet d'une Valorisation en soi ou parce qu'il est utile à la conception, au dessin, à la fabrication, à la réalisation, au fonctionnement ou à l'utilisation d'une autre Invention.
- 1.54 **SECTEURS** : désigne les champs d'activités correspondant à l'objet (la mission) de l'INRS et affectés aux Centres.
- 1.55 **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).
- 1.56 **UMR** : Une UMR (unité mixte de recherche) est une unité académique interétablissement formellement reconnue par l'INRS et un ou des partenaires académiques, industriels, municipaux et/ou gouvernementaux. Elle a pour mandat de réaliser de la recherche de haut niveau et de former du personnel hautement qualifié dans un domaine et un lieu stratégiques identifiés conjointement avec le(s) partenaire(s).
- 1.57 **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, le dépôt de demandes de brevet, leur poursuite, leur maintien, le maintien des brevets délivrés, 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.
- Sous réserve de la définition des Frais d'impartition, 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.
- 1.58 Les autres expressions et termes, non définis à la présente clause, 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.

## **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 La Directrice ou le Directeur de Centre est la personne supérieure immédiate des membres du Corps professoral 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, la ou le membre du Corps professoral 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 la ou le membre du Corps professoral 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<sup>er</sup> juin 2022 et le demeure jusqu'au 31 mai 2027. 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 membres du Corps professoral 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 membres du Corps professoral salariés au sens du *Code du travail* à l'exception des personnes suivantes :
- a) les cadres supérieurs;
  - b) les Directrices ou Directeurs de Centre et les Directrices ou Directeurs intérimaires de Centre;
  - c) les Professeures et Professeurs invités, associés, honoraires et visiteurs;
  - d) les personnes contractuelles à l'enseignement.
- 3.3 L'INRS rend disponible au Syndicat, en tout temps, à l'aide d'un Logiciel de gestion des ressources humaines, la liste des membres du Corps professoral 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 personnels.

- 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 nouvelle Professeure ou 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 membre du Corps professoral nouvellement en poste.
- 3.6 L'INRS informe le Syndicat des avis de sanction apportés au Dossier carrière d'une ou un membre du Corps professoral que la sanction soit de nature administrative ou disciplinaire.
- 3.7 L'INRS rend disponible au Syndicat des copies des procès-verbaux et des résolutions adoptés par son Conseil d'administration, par la Commission 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 rend également disponible au Syndicat les résolutions du Comité de direction, du Comité des cadres supérieurs 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 membres du Corps professoral 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 membre du Corps professoral 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 membres du Corps professoral et le montant déduit pour chacun. Les noms des nouveaux membres du Corps professoral, celles et ceux qui sont en congé sans traitement et celles 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 membres du Corps professoral 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'une ou d'un membre du Corps professoral 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 La professeure ou le professeur participant comme personne représentante du Syndicat à des activités internes découlant de la Convention et de leur application, le font sans perte de Salaire et avec pleine reconnaissance de ces activités et du temps qu'elles requièrent comme partie intégrale de leur tâche professorale. En ce sens, annuellement, le Syndicat transmet une demande de libération du nombre d'heures anticipées pour chacun(e) des représentant(e)s. Au besoin, la Personne responsable des affaires professorales fournit une attestation de cette reconnaissance sous forme écrite à la ou au demandeur.
- 5.5 Les représentantes ou représentants du Syndicat documentent leur participation à des activités syndicales hors INRS. Lorsque celles-ci font l'objet d'une compensation financière provenant d'un organisme externe, l'INRS verse la somme perçue dans un fonds de recherche à la discrétion de la représentante ou du représentant syndical ayant participé.
- 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 membre du Corps professoral 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. PERSONNES REPRÉSENTANTES SYNDICALES**

- 6.1 Dans chaque Centre, et pour chaque site de ce Centre, le Syndicat nomme une Professeure ou un Professeur pour agir comme personne représentante syndicale. Le Syndicat transmet par écrit à l'INRS les noms des personnes représentantes syndicales.
- 6.2 La personne représentante syndicale et, en cas d'absence ou d'empêchement de cette dernière, la personne substitut, ont, dans leur Centre, pour fonctions :
- a) de surveiller la mise en application de la Convention;
  - b) d'assister la personne membre du Corps professoral 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'une ou un membre du Corps professoral 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) personnes représentantes syndicales et une (1) autre personne choisie d'un commun accord, qui 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 personnes représentantes syndicales.

Les personnes représentantes syndicales nommées peuvent être changées en tout temps en informant l'autre partie.

- 7.2 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.
- 7.3 L'INRS consulte le Comité des relations de travail avant de prendre une décision relative aux sujets suivants :
- a) les implications contractuelles pour les membres du Corps professoral 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 membres du Corps professoral au sein de l'INRS.
- 7.4 Le Comité des relations de travail adopte les règles de procédure qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions.
- 7.5 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 membre du Corps professoral, un groupe de ceux-ci 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) membres du Corps professoral choisis par le Syndicat parmi ses membres 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 une personne substitut de ses porte-paroles au Comité des griefs, substitut qui est habilité à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'une personne porte-parole 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 porte-paroles et leur substitut et en informe l'autre partie par écrit.
- 8.5 Par la suite, chaque partie peut désigner, au besoin, une nouvelle personne représentante 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 par écrit au Syndicat et à l'INRS les avis qu'il est appelé à donner.
- 8.9 a) 1<sup>re</sup> étape – Plainte informelle

Afin de faciliter la conciliation, en tout temps, une ou un membre du Corps professoral ou un groupe de ceux-ci peut rencontrer sa Directrice ou son Directeur de Centre ou la Directrice ou le Directeur scientifique pour tenter de régler avec elle ou lui, tout problème, sans préjudice à la procédure de grief. Cette étape n'est pas obligatoire et n'affecte pas les délais prescrits pour le dépôt d'une plainte formelle.

Le délai entre le dépôt de la plainte informelle et la réponse de la Directrice ou 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 la ou le membre du Corps professoral ou un groupe de ceux-ci et la Directrice ou le Directeur de Centre, cette étape n'entraîne pas de suspension du délai prescrit (clause 8.9 c)) pour déposer un grief.

b) 2<sup>e</sup> étape – Plainte formelle

Avant de déposer un grief, une ou un membre du Corps professoral ou un groupe de ceux-ci, peut déposer une plainte formelle écrite auprès de sa Directrice ou son Directeur de Centre, ou de la Directrice ou du Directeur scientifique. La Directrice ou le Directeur de Centre ou, le cas échéant la Directrice ou le Directeur scientifique, 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 de la Directrice ou du Directeur de Centre, ou de la Directrice ou du Directeur scientifique, 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 la Directrice ou le Directeur de Centre ou, le cas échéant, la Directrice ou le Directeur scientifique, 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<sup>e</sup> étape – Dépôt d'un grief

Lorsqu'un membre du Corps professoral ou un groupe de ceux-ci 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.

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

d) 4<sup>e</sup> étape – Réunion du Comité des griefs

- 1) À la suite de la réception du grief, la Personne 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, la présidente ou 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<sup>e</sup> étape – Réponse au grief

Dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réunion du Comité des griefs, les parties constatent par écrit s'il y a accord ou non sur le grief et en informent l'autre partie.

f) 6<sup>e</sup> étape – Soumission à l'arbitrage

À défaut du règlement du grief, le Syndicat ou l'INRS peut aviser l'autre partie qu'il soumet le ou les griefs à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la tenue de la réunion du comité de grief.

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<sup>e</sup> étape de cette procédure, chaque étape doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf s'il y a consentement écrit des parties.
- 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; elle ou 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. Elle ou il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le membre du Corps professoral dans ses droits et/ou autres avantages selon qu'elle ou 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 à une ou un membre du Corps professoral, elle ou il doit tenir compte de la perte monétaire réelle subie par ce membre. Elle ou il peut accorder un intérêt sur l'indemnité due au membre du Corps professoral à compter du dépôt du grief.
- 8.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. La ou le membre du Corps professoral, le groupe de ceux-ci, le Syndicat ou l'INRS peut amender son grief pourvu qu'un tel amendement n'en modifie pas la nature.

## **9. FONCTION DE MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL**

- 9.1 Les activités de recherche, les activités de formation et les activités de service interne et à la collectivité composent la fonction professorale.
- 9.2 Cette fonction s'accomplit en cohérence avec la mission de l'INRS. Celle-ci est définie dans ses lettres patentes : « l'Institut a pour objet la recherche fondamentale et appliquée, les études de cycles supérieurs et la formation de chercheuses et de chercheurs. Dans le cadre de cet objet et tout en poursuivant les finalités propres de la recherche universitaire, l'Institut doit, de façon particulière, orienter ses activités vers le développement économique, social et culturel du Québec, tout en assurant le transfert des connaissances et des technologies dans l'ensemble des secteurs où il œuvre. ». En raison de cette mission, la recherche et la formation de chercheuses et chercheurs à travers les programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles de l'Institut, constituent les activités principales d'une Professeure ou d'un Professeur.

## Activités de recherche

- 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 chercheuses et de chercheurs ; dans un tel cas, les activités de recherche d'une Professeure ou d'un Professeur peuvent être consacrées à un sous-ensemble de ces éléments. Selon le cas, chaque projet de recherche est dirigé par une Professeure ou un Professeur ou une équipe de Professeures et Professeurs.

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 la Directrice ou le Directeur de Centre qui en informe l'Assemblée professorale 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.

Exceptionnellement et conformément aux clauses 11.5, 11.6 et 11.7, un projet de recherche peut être dirigé par une personne à la direction d'un Centre, une Professeure ou Professeur ayant un statut d'invité, d'associé(e) ou d'honoraire.

La Directrice ou le Directeur de Centre doit aviser l'Assemblée professorale de toute proposition non sollicitée de projet de recherche qui lui est soumise et qui est pertinente au programme scientifique du Centre.

Les activités de recherche peuvent comprendre la direction de groupes de recherche et la coordination de réseaux ou de regroupements.

## Activités de formation

- 9.4 Les activités de formation comprennent l'enseignement de cours et l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles dans les programmes de l'INRS, et peuvent aussi inclure l'encadrement de stagiaires, la formation de chercheuses et chercheurs, la formation de personnel technique et la cosupervision. À la demande de la Professeure ou du Professeur, elles peuvent inclure des enseignements dans un autre établissement universitaire.

Dans un Centre, toutes les tâches d'enseignement et d'encadrement sont effectuées, selon le cas, sous la direction d'une ou d'un membre du Corps professoral, d'une équipe de Professeures ou Professeurs ou exceptionnellement, d'une Directrice ou d'un Directeur de Centre.



Les tâches d'enseignement dans les programmes de l'INRS peuvent représenter jusqu'à 20 % des tâches annuelles d'une ou d'un membre du corps professoral. Avec le consentement de cette dernière ou ce dernier, cette tâche annuelle peut excéder ce pourcentage.

Chaque Comité de programme voit annuellement à la distribution des charges de cours. En cas de problème, il réfère à l'Assemblée professorale du Centre qui procède à l'attribution des charges de cours non attribuées.

### **Activités de service interne**

- 9.5 En plus de ses tâches principales, la Professeure ou le Professeur peut se voir confier des tâches de service interne liées au bon fonctionnement de la recherche ou de la formation à l'INRS, notamment la gestion d'infrastructures majeures ou la direction de programmes d'enseignement. Les activités de service interne peuvent aussi inclure la participation à des organismes officiels de l'INRS, les Comités ou les groupes de travail ou la représentation à tout autre organisme dont les activités sont pertinentes à la mission de l'INRS, rendues avec l'accord de la Professeure ou du Professeur et approuvées par la Directrice ou le Directeur de Centre. Au besoin, ce dernier peut consulter l'Assemblée professorale pour obtenir son avis.

Des membres du Corps professoral exercent des fonctions aux Instances suivantes :

- a) au Conseil d'administration où siègent trois (3) membres du Corps professoral dont au moins un doit provenir du Centre Armand Frappier Santé Biotechnologie, conformément aux Lettres patentes de l'INRS. Ces trois (3) membres sont désignés ou élus par l'Assemblée professorale conformément aux procédures en vigueur à l'INRS ;
- b) à la Commission de la recherche où les membres du corps professoral détiennent un nombre de sièges égal au nombre de Centres. L'Assemblée professorale de chaque Centre élit un de ses membres pour y siéger ;
- c) au Comité de sélection de la Directrice ou du Directeur scientifique, où un membre du Corps professoral siège d'office ; ce membre est désigné par la Commission de la recherche.

L'implication dans le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'INRS fait aussi partie de ces activités.

### **Activités de service à la collectivité et de rayonnement**

- 9.6 De même, le service à la collectivité et de rayonnement fait partie des tâches professorales. Ces activités sont celles qui contribuent au transfert des connaissances et des technologies, au rayonnement de la Professeure ou du Professeur, et au rayonnement de l'INRS. Elles peuvent inclure, par exemple, le conseil scientifique, les conférences publiques, les activités de mobilisation ou de Valorisation du savoir, le rôle d'experte ou d'expert sur des Comités et jurys, ou la révision par les pairs.

### **Autres considérations**

- 9.7 Bien que les diverses activités citées à l'article 9.1 caractérisent la fonction professorale à l'INRS, leur répartition peut varier en fonction de la planification annuelle de la Professeure ou du Professeur et du Centre, de la répartition des tâches effectuées, conformément à la clause 11.9, de la nature du poste occupé et de l'évolution de la carrière de la Professeure ou du Professeur.
- 9.8 La charge de travail est définie par son contenu et non par le temps que la Professeure ou le Professeur y consacre. Elle est telle qu'elle requiert une semaine ouvrable normale pour une Professeure ou un Professeur d'université qui effectue principalement de la recherche, que celle-ci soit institutionnelle, subventionnée, commanditée ou autre.

- 9.9 Afin de favoriser le travail d'équipe, la collaboration et l'encadrement des étudiantes et étudiants, la Professeure ou le Professeur est normalement disponible les jours ouvrables au lieu requis par son travail. Au besoin, cette disponibilité peut aussi être assurée en télétravail. Pour la bonne marche du Centre et par mesure de sécurité au travail et d'assurances, la Professeure ou le Professeur s'assure d'informer le Centre via la personne désignée ou le système prévu à cet effet, des cas de déplacements hors du lieu d'attache, notamment sur le terrain ou pour des conférences.
- 9.10 Dans le cadre de ses activités, et à la suite de l'approbation de l'Assemblée professorale et de la Directrice ou du Directeur de Centre, la Professeure ou 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 la Professeure et le Professeur et les Directions de Centre concernés.
- 9.11 Lorsqu'un membre du Corps professoral travaille dans le cadre d'un partenariat dont le programme 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. Les tâches ainsi définies et tout changement significatif ultérieur, sont transmis à la Direction de Centre aux fins d'approbation selon la clause 11.9. Si les tâches comme définies par le ou les partenaires ne sont pas acceptées conformément à la clause 11.9, la Directrice ou le Directeur de Centre doit entreprendre les démarches appropriées pour rectifier la situation. Si les démarches entreprises en vertu du paragraphe qui précède ne permettent pas de rectifier la situation, la Professeure ou 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.
- 9.12 Toute absence de plus de deux (2) semaines doit être motivée auprès de la Directrice ou du Directeur de Centre.

## **10. ASSEMBLÉE PROFESSORALE**

- 10.1 L'Assemblée professorale 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 professorale s'assure du respect de ces règles.
- 10.2 L'Assemblée professorale est présidée par la Directrice ou le Directeur du Centre. En cas d'absence ou d'incapacité d'agir de la Directrice ou du Directeur de Centre, l'Assemblée professorale est présidée par la personne qui a été désignée comme Directrice ou Directeur intérimaire de Centre ou à défaut, par la Directrice ou le Directeur scientifique ou par la Directrice ou le Directeur général.
- 10.3 La Directrice ou le Directeur intérimaire de Centre est choisi après consultation de l'Assemblée professorale. Elle ou il exerce les responsabilités de la Directrice ou du Directeur de Centre. La durée maximale de l'intérim ne peut dépasser un (1) an.
- 10.4 En attendant la nomination d'une Directrice ou d'un Directeur intérimaire de Centre, les responsabilités à la direction du Centre sont assumées par la Directrice ou le Directeur scientifique ou la directrice ou le directeur général, tel que le prévoit le Règlement 1.
- 10.5 L'Assemblée professorale d'un Centre exerce, entre autres, des fonctions importantes; elle :
- a) planifie la recherche et l'enseignement;
  - b) approuve des projets de recherche, incluant les chaires de recherche, réalisés dans le Centre, des financements d'infrastructures de recherche, et de partenariats (clauses 11.5, 11.8);

- c) participe au processus de recrutement des nouvelles Professeures et 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 17.21);
  - d) participe au processus d'évaluation des membres du Corps professoral (clauses 17.11 à 17.14, 17.7 et 17.21);
  - e) approuve l'octroi des congés de ressourcement professionnel (clause 19.3), de mise à la disposition (clause 20.2) et des congés sans traitement (clause 21.1);
  - f) révisé les budgets (clause 11.10 et 11.11).
- 10.6 Lorsqu'une ou un membre du Corps professoral est appelé à siéger à un comité au sein de son Centre, c'est l'Assemblée professorale qui désigne la ou le membre.
- 10.7 Lorsque la Directrice ou le Directeur de Centre est dans l'impossibilité de présider de droit un comité au sein de son Centre, la directrice générale ou le directeur général nomme une autre personne pour agir comme son substitut dans le respect des règles de l'INRS. Pour les comités émanant de l'assemblée de Centre et non régis par les règlements et politiques de l'INRS, l'assemblée se réfère à ses statuts et règlements.
- 10.8 La participation aux activités internes du Centre, dont la présence aux Assemblées professorales, fait partie intégrante des tâches de la ou du membre du Corps professoral.

## **11. PROGRAMMATION SCIENTIFIQUE ET PLANIFICATION ANNUELLE**

### **Programmation scientifique**

- 11.1 Le programme scientifique d'un Centre se situe dans le cadre d'un processus de planification institutionnelle comprenant aussi le plan stratégique et le programme scientifique institutionnel. Le programme scientifique d'un Centre est construit autour d'Axes qui peuvent être créés, développés, maintenus ou supprimés à travers le temps, selon l'évolution des besoins des Secteurs d'activités. Il tient compte des ressources (humaines et matérielles), ainsi que des programmes d'enseignement et des infrastructures en activité au Centre.
- 11.2 Le regroupement en Axes 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.
- 11.3 Le programme scientifique d'un Centre est élaboré tous les cinq (5) ans par la Directrice ou le Directeur de Centre en collaboration avec les membres du Corps professoral. L'approbation du programme scientifique d'un Centre ou de toute modification à celui-ci relève de l'Assemblée professorale.
- 11.4 Il est par la suite transmis au Comité de direction afin de servir à la préparation du programme scientifique institutionnel.

### **Planification de la recherche**

- 11.5 L'Assemblée professorale est informée de tous les contrats et projets de recherche de son Centre. Dans un souci de gestion transparente des ressources, les chaires de recherche et les infrastructures ainsi que toute subvention nécessitant des ressources du Centre sont approuvées par l'Assemblée professorale. L'approbation procède selon les règles de présentation retenues au préalable par cette assemblée et inscrites dans les statuts et règlements propres à chaque Centre.

- 11.6 Les descriptions de projets qui ne requièrent pas d'approbation sont transmises à chaque réunion d'Assemblée professorale, pour information. Une professeure ou un professeur peut demander des explications supplémentaires pour tout projet transmis.
- 11.7 Une demande de révision ou un refus de l'Assemblée professorale selon la clause 11.5 doit faire l'objet d'une justification par écrit, transmise par le président de l'Assemblée professorale à la personne ayant requis l'approbation dans les vingt jours ouvrables qui suit l'assemblée. Cette décision peut faire l'objet d'une contestation auprès de la Directrice ou du Directeur scientifique qui en dispose.
- 11.8 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 professorale selon les dispositions de la clause 11.7.

### **Planification annuelle**

- 11.9 Dans un Centre, le plan annuel en matière de recherche, de formation et d'activités de service interne, 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) la Directrice ou le Directeur de Centre demande à chaque membre du Corps professoral 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 la Directrice ou le Directeur de Centre;
  - b) seulement la ou le Responsable des affaires professorales peut accorder un délai supplémentaire de remise à une Professeure ou un Professeur;
  - c) les activités planifiées par les Professeures et Professeurs peuvent être individuelles ou en collaboration avec des collègues de l'INRS ou de l'externe, peuvent être en lien avec un ou plusieurs Axes du programme du Centre, ou peuvent être inter-Centres et ainsi toucher à des Axes des Programmes scientifiques des autres Centres ou du programme scientifique institutionnel;
  - d) les plans d'activités annuels des Professeures et Professeurs sont utilisés par la Directrice ou le Directeur du Centre pour élaborer le Plan annuel du Centre, en lien avec les objectifs du programme scientifique;
  - e) la Directrice ou le Directeur de Centre soumet le plan annuel à l'Assemblée professorale pour approbation lors d'une Assemblée professorale qui suit la remise du CV institutionnel, et ce, au plus tard le 15 octobre;
  - f) le Plan annuel du Centre ainsi que les plans individuels d'activités en annexe sont transmis à la Direction scientifique;
  - 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), et d) de la présente clause s'appliquent, mutatis mutandis.

### **Planification budgétaire annuelle**

- 11.10 Lors de la réunion qui suit l'adoption du budget initial et du budget révisé de l'INRS, la Directrice ou le Directeur de Centre présente à l'Assemblée professorale la répartition du budget du Centre selon le format prescrit par le Service des finances et présenté au préalable au Syndicat.
- 11.11 De même, lors de la réunion de l'Assemblée professorale subséquente à l'adoption, par le Conseil d'administration, des états financiers de l'INRS, la Directrice ou le Directeur de Centre présente les

résultats réels de l'année financière précédente selon le format prescrit et présenté par le Service des finances.

## **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 membres du Corps professoral qu'il engage.
- 12.2 De plus, l'INRS tient compte des exigences traditionnelles propres à chaque poste.
- 12.3 Avant de pouvoir procéder à l'affichage d'un poste de Professeure ou Professeur, la Directrice ou le Directeur de Centre doit déposer une demande auprès de la Personne responsable des affaires professorales.
- 12.4 La demande doit être accompagnée de la résolution de l'Assemblée professorale, qui doit inclure la définition du poste et son lien avec la Programmation scientifique du Centre.
- 12.5 La Personne responsable des affaires professorales doit transmettre à la Directrice ou au Directeur de Centre sa décision concernant la demande d'ouverture de poste.
- 12.6 Lorsque, dans un Centre, un poste de Professeure ou de Professeur doit être comblé, la Directrice ou le Directeur de Centre constitue un comité de sélection formé d'elle ou de lui-même qui le préside, d'au moins deux (2) membres du Corps professoral du Centre désignés par l'Assemblée professorale et d'une (1) personne extérieure au Centre désignée par la Directrice ou le Directeur scientifique.
- 12.7 La Directrice ou le Directeur de Centre soumet ensuite les candidatures retenues à l'Assemblée professorale.
- 12.8 En accord avec les objectifs et les décisions de l'Assemblée professorale, les membres internes du comité de sélection, soit la Directrice ou le Directeur de Centre et les membres du Corps professoral :
- 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.
- 12.9 Le comité de sélection évalue toutes les situations de conflits d'intérêts de tous ses membres qui émergent des candidatures soumises. On entend par conflit d'intérêts toute situation dans laquelle un membre du comité de sélection a un intérêt personnel direct ou indirect avec une candidature, 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 de telles situations existent, et avant tout autre traitement des dossiers, il en fait rapport à l'Assemblée professorale qui, le cas échéant, proposera d'autres membres pour lesquels l'absence de conflits aura été établie, ou reverra en conséquence la taille du comité pour garder un minimum de trois personnes indépendantes. Le tout doit se faire dans le respect de la confidentialité des candidatures. La Directrice ou le Directeur scientifique s'assure que les mêmes règles s'appliquent aux membres externes.

- 12.10 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 des candidatures potentielles.
- 12.11 L'Assemblée professorale 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 candidatures ayant reçu un avis favorable.
- 12.12 L'Assemblée professorale a le droit d'obtenir du comité de sélection toute information concernant les candidatures retenues, excluant les informations personnelles des personnes candidates. Cette information est traitée de façon confidentielle.
- 12.13 L'Assemblée professorale recommande à la Personne responsable des affaires professorales l'engagement de la candidature retenue.
- 12.14 Sur recommandation de la Personne responsable des affaires professorales et de la Commission des études et de la recherche, le Comité des cadres supérieurs nomme, s'il y a lieu, la personne candidate retenue à titre de Professeure ou Professeur régulier en précisant le rang académique et l'échelon de son classement comme établi par la Convention.
- 12.15 Si le Comité des cadres supérieurs rejette la recommandation de l'Assemblée professorale, il doit lui en faire connaître les motifs par écrit.
- 12.16 La Personne responsable des affaires professorales transmet à la personne candidate à laquelle elle 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) membres du Corps professoral, la Personne responsable des affaires professorales ainsi que la Directrice ou le Directeur de Centre et la ou le membre du Corps professoral du Centre, s'il y en a un, font ensemble le choix de la personne candidate.
- 12.18 Dans le cas énoncé à 12.17, les dispositions prévues aux clauses 12.7, 12.8, 12.11 à 12.13 ne s'appliquent pas.
- 12.19 Pour l'engagement des personnes contractuelles à l'enseignement, pour les fins des programmes d'enseignement d'un Centre ainsi que pour la définition de leurs tâches d'enseignement, la Directrice ou le Directeur de Centre concerné consulte l'Assemblée professorale et tient compte de son avis.
- 12.20 La ou le membre du Corps professoral ayant la sécurité d'emploi qui devient Directrice ou Directeur de Centre retrouve, à la fin de son mandat, son statut de Professeure ou Professeur et les droits afférents. Les années de service à titre de Directrice ou Directeur de Centre sont alors réputées être des années de service à titre de Professeure ou Professeur. Il en est ainsi d'une ou un membre du Corps professoral ayant la sécurité d'emploi qui occupe tout autre poste de cadre à l'INRS.
- 12.21 Nonobstant la clause 12.20, une Directrice ou 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 membre du Corps professoral de ce Centre si son mandat est renouvelé et si l'Assemblée professorale s'est prononcée favorablement sur l'octroi de ce statut. Ce statut de membre du Corps professoral lui sera reconnu lorsqu'elle ou lorsqu'il quittera sa fonction de Directrice ou Directeur de Centre.
- 12.22 Dans ce dernier cas, l'Assemblée professorale alors présidée par la Directrice générale ou 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 membre du Corps professoral 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'une Professeure ou 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'une Professeure ou d'un Professeur n'ayant pas la sécurité d'emploi est précédé d'une évaluation spécifique de cette personne, selon les procédures décrites à l'article 17.
- 13.4 Tout engagement d'une Professeure ou 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 membre du Corps professoral concerné est prolongé d'une année. De plus, ce membre, 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 17, 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 cadres supérieurs 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 17.7. La ou le membre du Corps professoral 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 La ou le membre du Corps professoral qui désire mettre fin à son contrat d'engagement envers l'INRS en informe par écrit, idéalement un (1) mois avant son départ, la Personne responsable des affaires professorales et la Directrice ou le Directeur de Centre auquel il appartient.
- 13.6 Le Conseil d'administration peut, sur recommandation du Comité des cadres supérieurs, congédier une Professeure ou 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 13.6, avant d'avoir au préalable signifié par écrit à la Professeure ou au Professeur, avec copie à la présidente ou au président du Syndicat, au moins deux (2) fois dans une même période de douze (12) mois, les motifs précis retenus contre elle ou 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 la ou le membre du Corps professoral est personnellement informé du deuxième avis et celui de toute action du Conseil d'administration.

### **14. PROFESSEURE OU PROFESSEUR SOUS OCTROI**

- 14.1 Pour chacune des années d'application de la Convention, le nombre de Professeures ou Professeurs sous octroi d'un Centre ne doit normalement pas dépasser 20 % du nombre de postes de Professeures ou Professeurs réguliers autorisés au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, pour ce Centre. Tout dépassement devra être autorisé par la Personne responsable des affaires professorales.

- 14.2 La Professeure ou le Professeur sous octroi poursuit des activités de recherche, d'enseignement, d'encadrement et de formation de façon autonome comme stipulé à l'article 9.
- 14.3 Lorsqu'un Centre désire qu'une Professeure ou un Professeur sous octroi soit recruté, les démarches suivantes sont effectuées :
- a) la ou le membre du Corps professoral, l'équipe de ses membres ou la Directrice ou le Directeur de Centre prépare un dossier qui doit être approuvé par l'Assemblée professorale et la Directrice ou le Directeur de Centre, le cas échéant;
  - b) ce dossier fait notamment état :
    - 1) de la description du poste de la Professeure ou du Professeur sous octroi;
    - 2) du lien avec le programme 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 membre du Corps professoral du Centre);
    - 3) des sources de financement à court et moyen termes de la rémunération de la Professeure ou du Professeur sous octroi;
  - c) si, dans un Centre, la recommandation de l'Assemblée professorale et de la Directrice ou du Directeur de Centre a pour effet de faire en sorte que le pourcentage de Professeurs sous octroi excède 20 % du nombre de Professeures et Professeurs réguliers du Centre, elle doit alors faire état des motifs qui justifient le dépassement de ce pourcentage dans le Centre;
  - d) sur approbation de la personne responsable des affaires professorales, la Directrice ou 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 cadres supérieurs nomme, s'il y a lieu, la personne candidate retenue à titre de Professeure ou Professeur sous octroi en précisant le rang académique et l'échelon de son classement comme établi par la Convention.
- Si le Comité des cadres supérieurs rejette la recommandation du comité de sélection, il doit lui en faire connaître les motifs par écrit.
- 14.4 Le contrat d'engagement initial de la Professeure ou 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 de la Professeure ou du Professeur sous octroi est fait par l'INRS à la suite d'une évaluation spécifique de la Professeure ou du Professeur selon la procédure décrite à l'article 17 de la Convention. La décision est prise par le Comité des cadres supérieurs sur l'avis de la Commission des études et de la recherche, du Responsable des affaires professorales, de l'Assemblée professorale et de la Directrice ou du Directeur de Centre.
- 14.6 La Professeure ou 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 cadres supérieurs décide de ne pas renouveler le contrat de la Professeure ou 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 de la Professeure ou du Professeur sous octroi.
- 14.8 À défaut d'entente au niveau du Comité des relations de travail, l'INRS ne peut engager une nouvelle ou un nouveau Professeur sous octroi pour faire les mêmes tâches dans les trois (3) années qui suivent.



- 14.9 Lorsqu'une Professeure ou un Professeur sous octroi devient Professeure ou Professeur régulier à l'INRS, les années accumulées comme Professeure ou Professeur sous octroi au service de l'INRS lui sont créditées pour sa classification comme Professeure ou 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, la Professeure ou le Professeur sous octroi a tous les privilèges, les droits et les obligations des Professeures ou Professeurs réguliers. Toutefois, lorsqu'une Professeure ou un Professeur sous octroi dirige la thèse d'un membre de la Communauté étudiante, l'INRS procède à l'identification, parmi les Professeures ou Professeurs réguliers du Centre, d'une ou d'un membre du Corps professoral qui est alors garant des obligations de continuité prises par l'INRS envers les membres de la Communauté étudiante.
- 14.11 Les Professeures ou 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 membres du Corps professoral 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 membre du Corps professoral.
- 15.3 Une ou un membre du Corps professoral est normalement engagé au rang académique adjoint. Pour ce faire, la personne candidate doit :
- a) avoir, comme condition normale, un doctorat obtenu d'une université reconnue à la suite d'un 3<sup>e</sup> cycle d'au moins trois (3) ans d'études supérieures depuis l'obtention d'un grade de 1<sup>er</sup> 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 cadres supérieurs, la ou le nouveau membre du Corps professoral ou déjà en poste à l'INRS doit :
- a) avoir un doctorat obtenu d'une université reconnue à la suite d'un 3<sup>e</sup> cycle d'au moins trois (3) ans d'études supérieures depuis l'obtention d'un grade de 1<sup>er</sup> 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 s'il s'agit d'une ou d'un membre du Corps professoral déjà en poste, être recommandé pour un tel classement par le comité de promotion que consulte à cette fin le Comité des cadres supérieurs;
  - c) cependant, si elle ou 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<sup>er</sup> cycle, un membre du Corps professoral 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.
  - d) une Professeure ou un Professeur peut être engagé au rang d'agrégé ou au rang de titulaire sur recommandation du comité de sélection et de l'Assemblée professorale, pour tenir compte

particulièrement du rang académique agrégé ou titulaire qu'une autre université lui aurait conféré.

- 15.5 Pour les promotions aux rangs académiques agrégé et titulaire, les contributions qualitatives et quantitatives de la personne candidate à la recherche, à l'encadrement et à l'enseignement sont considérées.
- 15.6 Le classement des membres du Corps professoral 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 membre du Corps professoral, 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<sup>er</sup> cycle si l'emploi occupé est pertinent à sa fonction de Professeure ou Professeur;
  - b) des années passées aux études supérieures jusqu'à l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle et d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle pour un maximum de cinq (5) ans. Les années menant à des diplômes d'études supérieures additionnels pertinents, génèrent un pointage supplémentaire suivant :
    - DESS : équivalent – 0,5 an;
    - Maîtrise : équivalent – 1 an;
    - Doctorat : équivalent – 2 ans.
  - c) des années d'expérience pertinente acquises après l'obtention du diplôme de 3<sup>e</sup> 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 membre du Corps professoral est mis à jour au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Ce membre qui a complété une année d'expérience supplémentaire bénéficie alors d'un avancement d'échelon.
- 15.10 Il appartient au membre du Corps professoral de fournir à la Personne responsable des affaires professorales les attestations de ses grades universitaires et tout autre document nécessaire à son classement.
- 15.11 Les informations sur les bases de calcul de l'échelon salarial sont disponibles à la demande de la Professeure ou du Professeur.

## **Promotion**

- 15.12 À la demande de la Personne responsable des affaires professorales et après consultation de l'Assemblée professorale de chaque Centre, les normes et critères d'évaluation et de promotion des membres du Corps professoral sont proposés par la Commission des études et de la recherche au Comité des cadres supérieurs pour adoption.

- 15.13 En élaborant les normes et critères d'évaluation et de promotion des Professeures et des Professeurs, la Commission des études et de la recherche considère, entre autres, la contribution qualitative et quantitative à la recherche, à l'enseignement aux cycles supérieurs, à l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs, aux activités de service interne et à la collectivité, ainsi que la diversité des parcours professionnels. Le cas échéant, elle tient compte des exigences particulières découlant des partenariats.
- 15.14 Aux fins de donner son avis sur la promotion aux rangs académiques agrégé et titulaire des membres du Corps professoral 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.
- 15.15 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.
- 15.16 Le comité de promotion est formé de la Personne responsable des affaires professorales qui le préside, de quatre (4) Professeures ou Professeurs réguliers, soit un (1) par Centre, et de deux (2) externes. Ces six (6) personnes sont recommandées par la Personne responsable des affaires professorales aux membres de la Commission des études et de la recherche qui les nomment. Les membres du Corps professoral recommandés sont choisis par la Personne responsable des affaires professorales à même les listes des Personnes candidates demandées à cette fin à chacune des Assemblées professorales. Chaque liste doit comprendre au moins trois (3) noms. Les deux (2) porte-paroles extérieurs recommandés sont choisis par la Directrice ou le Directeur scientifique.
- 15.17 La Directrice ou le Directeur scientifique siège à titre de membre non-votant, à moins qu'elle ou qu'il soit Responsable des affaires professorales.
- 15.18 La Personne membre du comité de promotion faisant partie du même Centre que la ou le membre du Corps professoral évalué participe aux discussions, mais n'a pas le droit de vote.
- 15.19 Pour être éligible à la promotion, la Professeure ou le Professeur régulier doit avoir cumulé, au 1<sup>er</sup> juin qui suit la date de dépôt d'une demande, trois (3) ans de service à titre de membre du Corps professoral à l'INRS.
- 15.20 La ou le membre du Corps professoral éligible à une promotion et qui désire changer de rang académique doit, avant le 1<sup>er</sup> décembre, informer par écrit la Directrice ou le Directeur de Centre qu'elle ou lui déposera un dossier à cet effet au plus tard le 10 janvier. La procédure afférente aux demandes de promotion, l'échéancier ainsi que les critères adoptés par la Commission des études et de la recherche sont disponibles au bureau de la Directrice ou du Directeur de Centre et sont repris à l'annexe B et annexe C de la convention.
- 15.21 Lorsqu'un membre du Corps professoral éligible à une promotion désire obtenir un changement de rang académique, les étapes suivantes doivent être complétées :
- a) avis écrit de l'intention à la Directrice ou au Directeur de Centre avant le 1<sup>er</sup> décembre;
  - b) dépôt d'un dossier à cet effet par la ou le membre à la Directrice ou au Directeur de Centre au plus tard le 10 janvier;
  - c) formation d'un comité d'évaluation à cet effet par la Directrice ou le Directeur de Centre (clause 17.7);
  - d) étude du dossier par le comité d'évaluation et production d'un rapport;
  - e) transmission du rapport d'évaluation prévu à la clause 17.16 à la Personne responsable des affaires professorales;

- f) contestation possible par la ou le membre du Corps professoral du rapport (clause 17.20);
  - g) retrait possible par la Professeure ou 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, la ou le membre du Corps professoral peut demander à la Personne 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.
- 15.22 Le comité de promotion procède, le cas échéant, à l'étude du dossier et formule ses recommandations. La ou le membre du Corps professoral 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.).
- 15.23 Le comité procède à la date établie s'il y a quorum, c'est-à-dire, présence de la Personne responsable des affaires professorales, au moins l'une des deux personnes évaluatrices externes et d'au moins la moitié des membres du Corps professoral.
- 15.24 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité de promotion, la ou le membre du Corps professoral qui en conteste le bien-fondé doit en aviser, par écrit, la Personne responsable des affaires professorales.
- 15.25 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.
- 15.26 La présidente ou le président du comité de promotion transmet à la Commission des études et de la recherche pour recommandation et au Comité des cadres supérieurs pour approbation le rapport du comité d'évaluation, les recommandations du comité de promotion ainsi que les commentaires de la ou du membre du Corps professoral concerné, le cas échéant.

## **16. CARRIÈRE PROFESSORALE**

- 16.1 Le CV institutionnel est l'outil qui permet d'apprécier annuellement le développement de la carrière professorale. Le dépôt du CV institutionnel annuel est obligatoire.
- 16.2 Une Professeure ou un Professeur et sa direction de Centre peuvent se rencontrer en tout temps pour discuter de tout sujet relatif aux activités du Centre et de la Professeure ou du professeur.
- 16.3 Nonobstant le point précédent, le dépôt du CV institutionnel est l'occasion privilégiée pour que Professeure ou Professeur et Directrice ou Directeur de Centre s'échangent leurs perspectives sur ses objectifs et sa trajectoire de carrière.
- 16.4 En aucun cas, ces rencontres ne peuvent être comprises comme une évaluation au sens de l'article 17.

## **17. ÉVALUATION**

- 17.1 L'évaluation se veut une appréciation de l'évolution de la carrière de la Professeure ou du Professeur en regard de l'évolution des activités de recherche et d'enseignement du Centre. Elle est utilisée à l'occasion d'un renouvellement de contrat, d'une demande de promotion ou de l'octroi de la sécurité d'emploi.

## Processus d'évaluation

- 17.2 La Directrice ou le Directeur de Centre amorce le processus d'évaluation des membres du Corps professoral de son Centre, conformément à la présente procédure.
- 17.3 En cas d'absence de la Directrice ou du Directeur de Centre ou de son empêchement à voir à l'évaluation des membres du Corps professoral du Centre ainsi qu'à la préparation et à la remise des rapports d'évaluation, la Directrice ou 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.
- 17.4 La Directrice ou le Directeur de Centre avise la Professeure ou le Professeur qu'il sera évalué et lui remet une copie des normes et des critères d'évaluation et de promotion du corps professoral tels que déterminés à l'article 15.13. La Professeure ou le Professeur est invité à lui soumettre un dossier et il dispose d'au moins trente (30) jours ouvrables pour ce faire.
- 17.5 La Professeure ou le Professeur évalué doit déposer un dossier faisant état de l'évolution de sa carrière professorale en tenant compte des conditions particulières de son poste, le cas échéant, et des expériences professionnelles considérées pour déterminer son rang académique à titre de Professeure ou 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. Le dossier soumis au comité d'évaluation doit comprendre :
- a) un curriculum vitæ à jour documentant toutes les activités professorales telles que décrites à l'article 9;
  - 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 11.9, 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 la Professeure ou 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 devront être jointes au dossier. Les lettres sont transmises de façon confidentielle à la Directrice ou au Directeur de Centre avec copie à la personne responsable des affaires professorales. Seulement les trois (3) premières lettres de recommandation reçues seront considérées ;
  - f) le cas échéant, des documents émis par la ou le partenaire (selon la clause 9.11) et précisant les contraintes exigées par le partenaire et les particularités occasionnées par ce partenariat sur les tâches de la Professeure ou du Professeur évalué;
  - g) le rapport de l'évaluation précédente joint par la Directrice ou le Directeur de Centre, s'il y a lieu;
  - h) tout document du Dossier carrière de la Professeure ou du Professeur jugé utile par la ou 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.
- 17.6 Sur réception, la Directrice ou le Directeur de Centre dresse la liste des pièces au dossier et l'inclut dans son rapport à l'étape 17.16.

- 17.7 Pour chaque membre du Corps professoral devant être évalué, la Directrice ou le Directeur de Centre constitue un comité d'évaluation composé:
- a) de lui-même qui le préside;
  - b) d'une personne extérieure au Centre désignée par la Directrice ou le Directeur scientifique parmi une liste de personnes fournie par la Directrice ou le Directeur de Centre. La personne extérieure doit être experte dans le domaine de recherche de la Professeure ou du Professeur évalué et œuvrer dans des secteurs d'activités similaires;
  - c) d'une Professeure ou d'un Professeur ou d'une personne désignée par l'Assemblée professorale du Centre et;
  - d) d'une ou d'une Professeure ou d'un Professeur ou d'une personne désignée par la Professeure ou le Professeur à évaluer;
- 17.8 La Professeure ou 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 17.5.
- 17.9 La rencontre du comité doit se tenir à un moment déterminé pour les fins de l'évaluation :
- a) d'évaluation procède à l'évaluation avant le 1er octobre de chaque année;
  - b) pour les fins de promotion, le comité d'évaluation procède à l'évaluation avant le 1er mars de chaque année.
- 17.10 Pour toute évaluation, une observatrice ou un observateur, désigné par le Syndicat et ne provenant pas du Centre auquel la Professeure ou le Professeur concerné est rattaché, assiste à la réunion du comité d'évaluation. À défaut de la présence de l'observatrice ou de l'observateur désigné par le Syndicat, le comité d'évaluation procède.
- 17.11 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.
- 17.12 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 18.1.
- 17.13 Dans le cas d'une demande de promotion, le comité d'évaluation doit appliquer les critères d'évaluation du rang académique auquel la Professeure ou le Professeur désire accéder. Le comité est tenu de faire l'une des recommandations suivantes : soit accorder la promotion ou la refuser.
- 17.14 Si le comité d'évaluation ne parvient pas à une décision qui recueille l'adhésion d'au moins trois (3) membres, celui-ci transmet le dossier à la Personne responsable des affaires professorales accompagné du rapport d'évaluation qui fait état des points de divergence.
- 17.15 Un membre du corps professoral qui se voit contraint de repousser son évaluation pour la promotion du rang adjoint au rang agrégé pour cause de congé prévus aux articles 24.9, 24.11 ou 25 pourra obtenir rétroactivement le Salaire qui aurait été obtenu en l'absence d'un tel congé, jusqu'à concurrence d'une rétroaction maximale de deux (2) ans, pour autant que la promotion lui soit accordée. Le congé doit nécessairement avoir été documenté au préalable auprès du Service des Ressources humaines. Ceci ne s'applique pas à la promotion au rang titulaire.
- 17.16 La Directrice ou le Directeur de Centre transmet à la personne 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

de la ou du membre du Corps professoral, avec copie à la Professeure ou 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 (une signature électronique valide est acceptée).

- 17.17 La Personne responsable des affaires professorales reçoit les rapports d'évaluation et en assure le suivi:
- a) dans le cas des évaluations liées au renouvellement de contrat et à l'obtention de la sécurité d'emploi, il soumet les rapports à la Commission de la recherche qui 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 sécurité d'emploi. La Personne responsable des affaires professorales informe par la suite la Professeure ou le Professeur.
  - b) dans le cas des demandes de promotion, elle ou il soumet les rapports au comité de promotion, suivant la procédure détaillée à l'article 15.

### **Différends et recours dans le cadre du processus d'évaluation**

- 17.18 La Professeure ou le Professeur qui souhaite contester son évaluation, peut faire appel à la Personne 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.
- 17.19 L'observatrice ou l'observateur du Syndicat fait rapport à la Personne 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. Dans l'éventualité où l'observatrice ou l'observateur du Syndicat souligne des problèmes lors de la rencontre du comité d'évaluation, 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.
- 17.20 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de son rapport d'évaluation, la Professeure ou le Professeur qui désire en contester le bien-fondé doit en aviser par écrit la Personne 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.
- 17.21 Dans le cas d'une Professeure ou 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), la Professeure ou le Professeur concerné peut soumettre son dossier à l'Assemblée des professeurs et la recommandation de l'Assemblée des professeurs est jointe aux commentaires de la Professeure ou du Professeur présentés conformément à la clause 17.20 et 17.22.
- 17.22 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.
- 17.23 En aucun temps l'évaluation ne peut remettre en cause la sécurité d'emploi d'un membre du Corps professoral telle que définie à l'article 18.

### **Dispositions particulières**

- 17.24 Un membre du Corps professoral 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. En vertu de l'article 25.32, le présent article s'applique également pour les membres du Corps professoral agissant à titre de proche aidant.

- 17.25 Une Professeure ou 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 elle ou 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. En vertu de l'article 25.32, le présent article s'applique également pour les membres du Corps professoral agissant à titre de proche aidant.

## **18. SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 18.1 a) pour être éligible à la sécurité d'emploi, la ou le membre du Corps professoral doit être au rang académique agrégé ou titulaire, avoir complété trois (3) années de service à titre de Professeure ou Professeur régulier à l'INRS. Exceptionnellement, une ou un membre du Corps professoral ayant quitté un poste de Professeure ou Professeur dans une autre université où elle ou 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 Professeure ou Professeur régulier à l'INRS s'il a été embauché au rang académique agrégé ou titulaire.
- b) la personne éligible, si elle désire obtenir la sécurité d'emploi, doit, avant le 1er décembre, informer par écrit la Directrice ou le Directeur de Centre qu'elle lui déposera un dossier à cet effet avant le 10 janvier. Le comité d'évaluation examine cette demande avant le 1er mars selon les critères définis à la procédure prévue aux clauses 15.12 et 15.13 et transmet son rapport à la Personne responsable des affaires professorales pour évaluation par le comité de promotion.
- c) les dispositions des articles 15 et 17 relatives à une demande de promotion s'appliquent à une demande d'obtention de la sécurité d'emploi.
- 18.2 Tout membre du Corps professoral 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 Professeures ou Professeur régulier à l'INRS.
- 18.3 Une Professeure ou un Professeur ayant obtenu la sécurité d'emploi, n'est plus évalué, sauf à sa demande.
- 18.4 Aucun membre du Corps professoral 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.
- 18.5 L'INRS ne pourra procéder à la fermeture, à la fusion ou à la scission de Centres qu'après la consultation de la Commission de la recherche, la recommandation du Comité de direction et l'approbation par le Conseil d'administration.
- 18.6 Si des changements tels que prévu à la clause 18.5 entraînent la fermeture de postes de membres du Corps professoral ayant la sécurité d'emploi, la Personne responsable des affaires professorales doit :
- a) consulter l'Assemblée professorale 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 membres affectés et informer le Syndicat et la ou le ou les Directrice(s) ou Directeur(s) de Centre(s) concerné(s).



- 18.7 Dans les trois (3) mois qui suivent la décision du Conseil d'administration prévue à la clause 18.5, le Comité des relations de travail étudie le cas des membres du Corps professoral 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 Professeures et Professeurs concernés qui en font la demande et, s'il y a lieu, les porte-paroles des Centres ou organismes administratifs où les membres du Corps professoral seraient susceptibles d'être réorientés.
- 18.8 En lieu et place du processus de relocalisation, le Comité des relations de travail ou au membre du Corps professoral 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 membre d'opter pour cette indemnité ou pour l'utilisation du processus de relocalisation.
- 18.9 Compte tenu de la disponibilité de postes appropriés aux qualifications et aux aptitudes de cette ou ce membre du Corps professoral, le Comité des relations de travail recommande d'abord une nouvelle affectation comme membre de ce Corps professoral dans un autre Centre de l'INRS.
- 18.10 Pour permettre au membre du Corps professoral visé à la clause 18.9 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 la Professeure ou le Professeur conserve tous ses droits prévus à la Convention ou en vertu de lois applicables.
- 18.11 À défaut d'avoir un poste disponible approprié à offrir à la ou au membre du Corps professoral visé à la clause 18.9 ou si ce membre 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 Professeure ou Professeur ou d'un autre type, selon le cas, au service du tiers en question.
- 18.12 Dans un tel cas, la proposition doit contenir l'assurance que la ou le membre du Corps professoral:
- 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 sa nouvelle employeuse ou son nouvel employeur;
  - e) a, chez le nouvel employeur dont le personnel n'est pas régi 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 tenue 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 la ou le membre du Corps professoral.

Comme proposition autre à celles prévues aux clauses précédentes, l'INRS peut, à la demande ou avec le consentement de la ou du membre du Corps professoral concerné, favoriser sa mise à la disposition d'un autre organisme selon les dispositions prévues à l'article 20 et pour une période maximum de deux (2) ans.

- 18.13 À défaut d'affectations appropriées disponibles en vertu des clauses précédentes, le Comité des relations de travail recommande à l'INRS d'offrir à la Professeure ou au Professeur concerné un

poste d'administration 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.

- 18.14 Le rapport du Comité des relations de travail prévu à la clause 18.7 est soumis à la Personne responsable des affaires professorales et acheminé par celle-ci avec les recommandations appropriées au Comité de direction. Cette dernière fait au membre du Corps professoral concerné une proposition de réorientation ou de réaffectation.
- 18.15 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de la proposition du Comité de direction, la ou le membre du Corps professoral non satisfait de la proposition faite par le Comité de direction selon les dispositions de la clause 18.14 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 18.4, ce membre 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 18.6 c) doit être respecté.
- 18.16 Une réorientation, une réaffectation ou une mise à la disposition n'entraîne aucune diminution de Salaire pour la Professeure ou le Professeur déplacé à un poste dont le Salaire est inférieur ou égal au sien, la Professeure ou 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 27.2 relatives à la Professeure ou au Professeur hors taux s'appliquent.
- 18.17 Une ou un membre du Corps professoral 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.
- 18.18 Lorsque l'INRS, dans les cas prévus à la clause 18.5, doit fermer des postes de membres du Corps professoral n'ayant pas la sécurité d'emploi, il procède dans chaque Centre au non renouvellement des engagements des membres concernés conformément aux dispositions de l'article 13 et en tenant compte, d'une part, des années de service de chaque membre 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.
- 18.19 La ou le membre du Corps professoral mis à pied est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, l'INRS informe ce membre de tout poste de Professeure ou Professeur vacant qui doit être pourvu en lui transmettant un avis écrit à la dernière adresse courriel qu'il lui a fourni. Cette personne peut présenter sa candidature à tout poste de Professeure ou Professeur vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes. Cette dernière sera prioritairement considérée.
- 18.20 Si, pendant cette période, la ou le membre du Corps professoral mis à pied revient comme Professeure ou Professeur à l'INRS, ce membre a le crédit de ses années de service passées à l'INRS pour l'acquisition de la sécurité d'emploi.

## **19. RESSOURCEMENT PROFESSIONNEL**

- 19.1 Afin de favoriser le ressourcement professionnel de ses Professeures et Professeurs réguliers, l'INRS, sous réserve de demandes admissibles de membres du Corps professoral éligibles, accorde chaque année des congés de ressourcement professionnel qui permettent à celles et 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.
- 19.2 Seul la ou le membre du Corps professoral ayant obtenu la sécurité d'emploi peut effectuer une demande de congé de ressourcement professionnel.

- 19.3 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 soixante (260) jours ouvrables;
  - b) la ou le membre du Corps professoral 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 à la Directrice ou 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 de la Directrice ou du Directeur de Centre et de l'Assemblée professorale et est transmise à la Personne 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 cadres supérieurs si le congé demandé est de six (6) mois ou plus;
  - e) la ou le membre du Corps professoral doit faire rapport de ses activités de ressourcement professionnel dans son plan annuel suivant l'utilisation d'une tranche;
  - f) la ou le membre du Corps professoral conserve sa pleine rémunération pendant les périodes de ressourcement professionnel;
  - g) le congé de ressourcement professionnel n'est pas monnayable en aucune circonstance.

La ou le membre du Corps professoral en retraite graduelle n'est pas admissible à un congé de ressourcement.

- 19.4 La ou le membre du Corps professoral qui désire se prévaloir d'un congé de ressourcement doit faire parvenir une demande écrite à sa Directrice ou son Directeur de Centre, demande qui doit contenir les éléments suivants :
- a) les objectifs du congé et leurs liens avec les activités de la Professeure ou 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.
- 19.5 La ou le membre du Corps professoral conserve durant son congé de ressourcement son statut de professeure ou 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.
- 19.6 À la date de la signature de la Convention, la ou le membre du Corps professoral 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 soixante (260) jours ouvrables.
- 19.7 Pendant son congé de ressourcement, la ou le membre du Corps professoral se consacre à temps plein aux activités prévues dans le projet accepté pour son congé de ressourcement, à l'exception possible de la poursuite de ses activités d'encadrement.
- 19.8 À la fin de son congé de ressourcement, la ou le membre du Corps professoral doit réintégrer son poste pour une période au moins équivalente à la durée du congé de ressourcement accordé.
- 19.9 En cas de démission ou de départ à la retraite avant la fin de cette période, la ou le membre du Corps professoral 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 à ce membre.

- 19.10 Nonobstant la clause 19.7, un congé pour raison de santé ou pour raison parentale (selon l'article 25) pendant un congé de ressourcement professionnel en reporterait l'échéance d'une durée correspondante au congé.

## **20. MISE À LA DISPOSITION D'ORGANISMES EXTÉRIEURS**

- 20.1 La mise à la disposition a pour but de donner à une ou un membre du Corps professoral 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 ce membre du Corps professoral pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans la ligne de la mission de l'INRS, constitue une expérience enrichissante pour cette personne ou favorise chez elle 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.

- 20.2 Une ou un membre du Corps professoral 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 à la Directrice ou 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 de la Directrice ou du Directeur de Centre et de l'Assemblée professorale et est transmise à la Personne 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 cadres supérieurs.

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

- 20.3 L'organisme qui bénéficie des services d'un membre du Corps professoral que l'INRS a mis à sa disposition à temps plein ou partiel, prend à sa charge, en proportion du temps que ce membre lui consacre, sa part du Salaire de cette Personne, 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.

- 20.4 Le ou le membre du Corps professoral mis à la disposition d'un autre organisme par l'INRS conserve durant son détachement son statut de Professeure ou Professeur de l'INRS et chaque année de détachement compte comme année de service à l'INRS.

- 20.5 Dans les cas où l'organisme qui bénéficie des services d'une ou d'un membre du Corps professoral démontre, à la satisfaction de l'INRS, qu'un tel détachement exige pour sa réalisation, qu'il rémunère lui-même ce membre, 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 20.6 s'appliquent et la contribution de l'INRS aux avantages sociaux est assumée par la ou le membre du Corps professoral si elle ou s'il désire les maintenir. Ce membre doit également déboursier ses cotisations syndicales.

20.6 Toutes sommes versées au membre du Corps professoral ainsi mis à la disposition en sus des montants visés à la clause 20.3 et des dépenses admissibles pouvant s'y ajouter, sont remises à l'INRS par ce membre selon les modalités établies au moment de la mise à la disposition.

## **21. CONGÉ SANS TRAITEMENT**

21.1 À la demande d'une Professeure ou 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 cadres supérieurs peut, sur recommandation de l'Assemblée professorale et l'avis de la Directrice ou 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 de la Directrice ou du Directeur de centre, de la recommandation de l'Assemblée professorale et de celle de la Commission des études et de la recherche ainsi que l'approbation du Comité des cadres supérieurs.

21.2 La ou le membre du Corps professoral candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande adressée à la Personne responsable des affaires professorales, avec copie à la Directrice ou au Directeur de Centre, un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.

21.3 La ou le membre du Corps professoral 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 la Personne responsable des affaires professorales et la Directrice ou le Directeur de Centre. Ce membre élu lors d'une élection municipale obtient, sur demande adressée à la Personne responsable des affaires professorales, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

21.4 Tout membre du Corps professoral en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la Convention pour la période dudit congé. L'exercice desdits droits est suspendu pendant la période du congé, à l'exception des avantages sociaux si ce membre en assume la totalité du coût ainsi que les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

21.5 La ou le membre du Corps professoral 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. Elle ou il perd ainsi tous ses droits.

## **22. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

22.1 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 22.

22.2 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, la Professeure ou le Professeur donne suite aux demandes raisonnables de collaboration de l'INRS, afin d'appuyer la Valorisation des Inventions et des Œuvres.

22.3 L'INRS fait état de l'avancement du processus de Valorisation entrepris auprès de la Professeure ou du Professeur tous les neuf (9) mois ou à tout autre intervalle moins fréquent convenu entre ce membre et le personnel du Centre chargé du processus de Valorisation.

22.4 La ou le membre du Corps professoral 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 prestation de service impliquant un Commanditaire dans lequel des droits en lien avec cette Invention ou cette Œuvre sont transigés.

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

- a) celles-ci découlent d'un contrat de recherche ou d'un contrat de prestation de services 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) celles-ci résultent d'une commande faite par l'INRS et régie par un accord spécifique entre l'INRS et l'Auteure ou l'Auteur, l'Inventrice 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 visé 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 22.

22.6 Les droits autres que le droit de propriété, y compris les droits dont jouit une ou un membre du Corps professoral notamment :

- a) le droit de publication;
- b) les droits moraux;
- c) le droit de faire procéder elle-même ou 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 22.12 à 22.14.

22.7 Un Logiciel est une Œuvre aux fins de l'application de l'article 22 sauf s'il a fait l'objet d'une Déclaration d'invention en vertu de la clause 22.5 ou des clauses 22.12 et 22.13.

22.8 La ou le membre du Corps professoral décide des modalités entourant les publications et les diffusions scientifiques en lien avec toute Invention et toute Œuvre, sous réserve de la clause 22.6 et des droits des autres personnes collaboratrices, y compris des autres Auteurs et Inventrices et Inventeurs, et des tierces personnes.

22.9 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 membre du Corps professoral 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 tierces personnes comme d'autres universités lorsque les circonstances le justifient);
- b) tout matériel pédagogique produit par un membre du Corps professoral de l'INRS, et ce, à des fins pédagogiques. À charge pour l'INRS d'informer ce membre de cette utilisation.

- 22.10 Sauf en cas de refus de l'éditrice ou l'éditeur, l'Auteure ou l'Auteur indique son affiliation avec l'INRS dans toute Œuvre dans le cadre de son emploi à l'INRS.
- 22.11 Chaque membre du Corps professoral 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 22.6, des droits des autres copropriétaires et des tierces personnes.
- 22.12 La ou le membre du Corps professoral 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.
- 22.13 Lorsque le membre du Corps professoral cesse d'être membre de la communauté universitaire, elle ou 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 22.5;
  - b) l'INRS a des obligations envers un tiers en lien avec l'Invention ou le Logiciel; ou
  - c) elle ou il n'est pas le seul Inventeur.
- 22.14 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.
- 22.15 Si l'Auteure ou l'Auteur souhaite confier la Valorisation d'une Œuvre dont elle ou il est propriétaire ou copropriétaire à l'INRS, alors cette Auteure ou cet Auteur et les autres Auteures ou Auteurs produisent un document comportant une description de l'Œuvre et le contexte entourant sa rédaction ou création. Les dispositions des clauses 22.14, 22.16, 22.19 a) et c), 22.20 à 22.29 et 22.31 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.
- 22.16 Dans le cas où l'INRS n'exerce pas son option dans le délai prévu ou prolongé de consentement, la ou le membre du Corps professoral peut disposer de son Invention comme bon lui semble, sous réserve des clauses 22.6 et 22.9, des droits des autres Inventeurs et des tierces personnes.
- 22.17 Dans le cas où l'INRS exerce son option, la ou le membre du Corps professoral lui cède l'Invention et donne suite aux demandes raisonnables de collaboration et de signature de documents que lui adresse l'INRS.
- 22.18 Le personnel chargé d'assurer la Valorisation des Inventions ou des Œuvres à l'INRS :
- a) sollicite régulièrement les Inventrices ou Inventeurs ou les Auteures ou 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 Inventrices ou Inventeurs ou les Auteures ou 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 Inventrices ou Inventeurs ou les Auteures ou 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'Inventrice ou l'Inventeur ou les Auteures ou 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 Inventrices ou Inventeurs ou de ces Auteurs ou Auteurs.

22.19 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, sans que les droits soient consentis de nouveau dans un délai de douze (12) mois à partir de cette terminaison ou à l'intérieur d'un délai plus long, fixé de consentement.

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 22.20 à 22.22, 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.

22.20 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.

22.21 Sans limiter ce qui précède, pour des Inventions ou des Œuvres qui sont visées par la clause 22.19 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, ou d'un délai plus long fixé de consentement à partir de la terminaison du contrat concerné pour tenter de poursuivre le processus de Valorisation.

22.22 Toute rétrocession :

- a) est faite sous réserve des clauses 22.6, 22.9, 22.23 et 22.24;
- b) est faite sans garantie; et
- c) dans le cas d'une Invention, comporte une licence des droits décrits à la clause 22.9 en faveur de l'INRS.

22.23 Advenant la rétrocession d'une Invention, l'Inventrice ou l'inventeur assume la responsabilité financière et juridique de toute utilisation qu'il fait ou qu'il autorise une tierce personne à faire de l'Invention rétrocédée, l'INRS n'assumant aucune obligation à cet égard. De plus, l'Inventrice ou 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.



- 22.24 Suivant une rétrocession, l'INRS ne prendra pas fait et cause pour tout membre du Corps professoral dont la responsabilité est engagée du fait qu'elle ou qu'il entame elle-même ou lui-même ou autorise une tierce personne à entamer la Valorisation d'une Invention et l'INRS n'assume pas les frais de litige y afférents.
- 22.25 L'INRS assume les frais de litige découlant d'une réclamation d'une tierce personne 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 22.14 et qui est dirigée contre l'INRS ou ses Inventeurs, et ce, à moins d'une faute lourde de la part des Inventrices ou Inventeurs.
- 22.26 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.
- 22.27 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.
- 22.28 Si, durant une période de douze (12) mois ou plus, l'INRS n'arrive pas à contacter l'Inventrice ou l'Inventeur ou ses héritières ou 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'Inventrice ou l'Inventeur ou à ses héritières ou héritiers légaux s'ils remettent et maintiennent leurs coordonnées à jour ou celles de leur deuxième personne contacte fournies dans la Déclaration d'invention.
- 22.29 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 Inventrices ou Inventeurs;
  - b) cinquante pour cent (50 %) des Revenus nets demeurent la propriété de l'INRS.
- 22.30 À la demande du membre du Corps professoral en ayant la responsabilité, le matériel de recherche tangible fait, créé ou développé à l'INRS, peut être transféré par l'INRS à des tierces personnes pour des fins de recherche.
- 22.31 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.

## **23. DROITS ET RESPONSABILITÉS**

- 23.1 Tout membre du Corps professoral a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, qu'elle ou 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 de l'INRS. 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.
- 23.2 Les membres du Corps professoral assument la responsabilité professionnelle et scientifique de leurs activités à l'INRS. Ceux-ci agissent selon l'éthique de leur profession et de leur art; l'INRS et ses personnes représentantes ne peuvent en aucune façon, directe ou indirecte, les forcer ou les inciter à contrevenir à cette éthique.
- 23.3 Une personne représentante de l'INRS et une ou un membre du Corps professoral n'exercent l'une ou l'un envers l'autre, directement ou indirectement, aucune contrainte, pression, aucun

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.

- 23.4 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.
- 23.5 Une ou un membre du Corps professoral doit, sauf dans les cas prévus aux clauses 23.10 et 23.11, respecter les obligations de tout contrat signé par l'INRS et dans lequel la ou le membre s'est engagé envers l'INRS à s'impliquer en signant à titre de personne intervenante.
- 23.6 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 membres du Corps professoral ne peuvent engager les responsabilités administratives ou légales de l'INRS. Seules les personnes signataires autorisées par règlement ou par résolution d'une Instance peuvent engager légalement l'INRS.
- 23.7 L'INRS s'engage à prendre fait et cause pour tout membre du Corps professoral dont la responsabilité est engagée du fait de l'exercice normal de ses fonctions, à moins de fautes lourdes de sa part.
- 23.8 Les membres du Corps professoral impliqués dans un contrat doivent remplir le formulaire de personnes intervenantes qui sera annexé au contrat. Ce formulaire comprend :
- le nom de tous les membres du corps professoral intervenant dans le contrat;
  - le nom du ou des membres du Corps professoral désignés responsables du groupe de personnes intervenantes;
  - la signature de chacune des personnes intervenantes.
- 23.9 La ou le membre du Corps professoral qui a signé à titre de personne intervenante 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 leur incombent en lien avec les dispositions du contrat (confidentialité, délais de publication, etc.).
- 23.10 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 de personnes intervenantes qui ont été identifiées au Formulaire des personnes intervenantes.
- 23.11 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 de personnes intervenantes qui ont été identifiées au formulaire d'intervention. Dans un tel cas, l'INRS tient tous les membres du Corps professoral agissant à titre de personnes intervenantes indemnes de toute poursuite qui pourrait leur être intentée par la tierce partie contractante en lien avec la décision de mettre un terme au contrat.
- 23.12 Avant la création de nouveaux Centres ou d'unité mixte de recherche 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 membres du Corps professoral dans chaque cas, afin que chaque membre ou équipe de membres du Corps professoral puisse à cette occasion :
- 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 la Directrice ou le Directeur scientifique 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 carrière de la Professeure ou du Professeur**

- 23.13 L'INRS doit constituer et conserver une (1) version du dossier carrière de chaque membre du Corps professoral. Le Dossier carrière de cette personne doit uniquement contenir les documents relatifs à la carrière de celle-ci.
- 23.14 Ces documents déposés au Dossier carrière de la ou du membre du Corps professoral 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.
- 23.15 Le Dossier carrière de la ou du membre du Corps professoral est le seul dossier pouvant être utilisé dans le cadre de décisions de l'INRS, qui ont trait aux conditions de travail de ce membre et à sa carrière. Il peut être conservé sous forme électronique.
- 23.16 La responsabilité incombe à l'INRS d'assurer la sécurité et la confidentialité du Dossier carrière de la ou du membre du Corps professoral.
- 23.17 Conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, une ou un membre du Corps professoral, ou une personne dûment autorisée par la ou le membre, a le droit de consulter son Dossier carrière 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.
- 23.18 La ou le membre du Corps professoral ne peut retirer aucun document de son dossier détenu par l'INRS. Il peut toutefois, s'il le désire, ajouter dans son Dossier carrière des commentaires écrits relativement aux documents qui se trouvent dans son dossier.
- 23.19 L'accès au Dossier carrière de la ou du membre du Corps professoral doit être limité uniquement à ce membre et seulement au personnel de l'INRS pour lequel il est essentiel de le faire dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au sein de l'INRS, y compris la Direction scientifique. Il est entendu que ces personnes sont tenues de respecter le caractère confidentiel du contenu du Dossier carrière de cette personne.
- 23.20 À moins d'une disposition contraire dans la Convention et sous réserve de l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*, l'INRS doit retirer du Dossier carrière de la Professeure ou du Professeur toute mesure administrative ou disciplinaire un (1) an après son dépôt, à moins qu'elle ne soit suivie dans ces délais d'une autre mesure basée sur des faits similaires.
- 23.21 Lorsqu'une mesure est retirée du Dossier carrière de la ou du membre du Corps professoral en application de l'alinéa précédent, toute la documentation associée à cette mesure doit également être retirée du Dossier carrière de ce membre.
- 23.22 Toute l'information et la documentation relative à un processus disciplinaire ou administratif entrepris à l'endroit d'une ou un membre du Corps professoral ou à une mesure disciplinaire ou administrative doivent être gardées dans un dossier distinct et temporaire, à moins que cette personne ne demande que son contenu soit placé dans son Dossier carrière.

- 23.23 Tous les documents reçus ou produits dans le cadre du traitement d'une plainte ou d'une dénonciation d'irrégularité à l'endroit d'une ou un membre du Corps professoral aux termes des documents normatifs de l'INRS sont conservés dans un dossier distinct du Dossier carrière de cette personne. L'accès à ce dossier distinct est limité seulement au personnel de l'INRS pour lequel 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 carrière de ce membre. Seuls les documents afférents à une sanction imposée à une ou un membre du Corps professoral au terme du traitement d'une plainte ou d'une dénonciation d'irrégularité sont déposés au Dossier carrière de ce membre, le cas échéant.
- 23.24 Dans le respect de la *Politique linguistique*, jusqu'à ce que la personne obtienne la permanence, le cas échéant, l'INRS fournit à la nouvelle Professeure ou au nouveau Professeur le temps et les ressources adéquates pour amener la qualité de son français au niveau requis par les tâches professorales

## **24. CONGÉS ET VACANCES**

- 24.1 a) La ou le membre du Corps professoral a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances par Année de référence;
- b) La ou le membre du Corps professoral 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;
- c) Au 31 mai de chaque année, les vacances sont réputées être prises en totalité;
- d) Les vacances sont non monnayables et ne peuvent être reportées.
- 24.2 La ou le membre du Corps professoral dont l'emploi se termine ou bénéficiant d'un congé sans traitement durant la période de référence, soit : du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai, est réputé avoir pris en totalité les vacances auxquelles il avait droit au 1<sup>er</sup> juin.
- 24.3 La ou le membre du Corps professoral 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, la Professeure ou le Professeur sous octroi doit prendre ses vacances accumulées au 31 mai précédant l'échéance de son contrat.
- 24.4 Nonobstant la clause 24.2, la ou le membre du Corps professoral 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, la ou le membre du Corps professoral qui désire se prévaloir de cette exception doit le déclarer par écrit à sa Directrice ou son Directeur de Centre deux (2) ans avant la prise de retraite.
- 24.5 Nonobstant la clause 24.2, au moment de sa prise de retraite, la Professeure ou le Professeur aura le choix de prendre ces jours de vacances avant son départ, ou encore de se les faire payer.
- 24.6 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés :
- a) Fête nationale du Québec;
- b) Fête du Canada;
- c) Fête du Travail;
- d) Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- e) Action de Grâce;
- f) Veille du jour de Noël;

- g) Jour de Noël;
  - h) Lendemain de Noël;
  - i) 1<sup>er</sup> congé mobile;
  - j) 2<sup>e</sup> congé mobile;
  - k) Veille du jour de l'An;
  - l) Jour de l'An;
  - m) Lendemain du jour de l'An;
  - n) 3<sup>e</sup> congé mobile;
  - o) 4<sup>e</sup> congé mobile;
  - p) Vendredi saint;
  - q) Lundi de Pâques;
  - r) Journée nationale des Patriotes.
- 24.7 Sauf pour la période des Fêtes, si un des jours énumérés au paragraphe précédent de cet article coïncide avec un samedi ou un dimanche, ou un jour de congé de la ou du membre du Corps professoral, il est observé le jour précédent ou suivant, après détermination par l'INRS.
- 24.8 La ou le membre du Corps professoral a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements touchant sa famille, tels que décès, mariage, déménagement ou pour remplir un devoir civique.
- 24.9 Ce membre du Corps professoral convient avec sa Directrice ou son Directeur de Centre de la durée de ces congés.
- 24.10 La ou le membre du Corps professoral 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 bénéficiant 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.
- 24.11 La ou le membre du Corps professoral 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.
- 24.12 La ou le membre du Corps professoral 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 la ou le rendant incapable d'occuper son poste.
- 24.13 Pendant l'absence d'une ou un membre du Corps professoral, la Directrice ou le Directeur de Centre peut signer les documents nécessaires à la réalisation d'obligations vis-à-vis une subvention, un contrat, l'engagement de personnel ou la poursuite des études d'une ou un membre de la Communauté étudiante dirigé par une ou un membre du Corps professoral.
- 24.14 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.

## **25. DROITS PARENTAUX**

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 la Personne responsable des affaires professorales de la période de congé de l'une ou l'un de ses membres du Corps professoral.

### **Dispositions générales**

- 25.1 Les indemnités du congé de maternité ou à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, du congé de paternité ou au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant 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 ou à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, du congé de paternité ou au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le membre du Corps professoral reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où la ou le membre du Corps professoral partage avec l'autre Conjointe ou Conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la ou le membre reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité ou à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, du congé de paternité ou au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou le congé pour adoption.

- 25.2 Si l'octroi d'un congé est restreint à la Conjointe ou au Conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre Conjointe ou Conjoint est également salarié 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 à la ou au membre du Corps professoral un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

### **Congé de maternité**

- 25.3 a) La Professeure enceinte a droit à un congé d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 25.9, 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 25.6 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 25.6 selon le cas.
- c) La ou le membre du Corps professoral dont la Conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- d) La membre du corps professoral a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 25.4 Au moins trois (3) semaines avant la date de son départ, la membre du Corps professoral 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 la Personne responsable des affaires professorales. Ce préavis de la membre doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une professionnelle ou un professionnel de la santé, habilité à effectuer un suivi de la grossesse, 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.
- 25.5 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 25.6 a) La Professeure qui a complété vingt (20) semaines de service, qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et qui a droit à des prestations de maternité a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son Salaire hebdomadaire régulier versé par l'employeur moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, 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 membre du Corps professoral 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 membre durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale et indemnités, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du Salaire hebdomadaire régulier versé par l'INRS moins le taux de cotisation au RRUQ.

- b) la membre du Corps professoral 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 cent pour cent (100 %) de son Salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- c) la membre du Corps professoral 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 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.

25.7 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu à la clause 25.3. 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.

25.8 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.

Elle 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, celle-ci est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la membre est visée par la clause 25.28 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 25.29 et 25.30 par la suite. Les dispositions de cette clause s'appliquent à la Conjointe ou au Conjoint.

25.9 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 celle-ci est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la membre 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 est 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 25.9 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 25.32 à 25.34.

c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.9, 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.

25.10 Dans les cas prévus aux clauses 25.6 a), 25.6 b) et 25.6 c), sous réserve de la clause 25.28 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.

- 25.11 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 25.29.

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.

- 25.12 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**

- 25.13 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.

- 25.14 La membre du Corps professoral 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant ces absences prévues, la Professeure a droit aux dispositions de la clause 24.9.

- 25.15 La Professeure absente du travail en vertu de la clause 25.14 bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la clause 25.28 a).

- 25.16 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**

- 25.17 La ou le membre du Corps professoral 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, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui. Ce membre a également droit à ce congé en cas

d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant le retour de l'enfant à la maison. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la membre qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la membre qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

- 25.18 La membre du Corps professoral 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 ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant**

- 25.19 a) À l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la Professeure ou le Professeur a aussi droit à un congé de paternité ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, d'au plus de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 25.19 b) et 25.19 c) doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la Professeure ou au Professeur.

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 la Professeure ou 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pendant le congé de paternité ou le congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, prévu à la clause 25.19 a), la ou le membre du Corps professoral reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale;

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le membre peut suspendre son congé de paternité ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, après entente avec la Directrice ou le Directeur de Centre, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation;
- c) Sur demande de la Professeure ou du Professeur, le congé de paternité ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et de 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*. Dans les autres cas, à la demande de la Professeure ou du Professeur et si l'employeur y consent, le congé de paternité ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant est fractionné en semaines.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

En cas d'absence de la Professeure ou 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 ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant 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, la ou le membre est considéré en congé sans traitement. Cette personne est visée par la clause 24.9 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 25.32 à 25.34;

- d) Le Professeur qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé de paternité ou du congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, 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 ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la Professeure ou le Professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité ni prestation. Cette personne est visée par la clause 25.31 durant cette période.

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

- 25.20 La ou le membre du Corps professoral qui adopte légalement un enfant, de même que la ou le membre du Corps professoral qui adopte l'enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint, a droit à un congé payé 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.

- 25.21 La ou le membre du Corps professoral qui adopte légalement un enfant a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 25.21 a) et b), doivent être consécutives. Elle ou il n'a pas droit aux indemnités reliées à un tel congé si sa Conjointe ou son Conjoint à l'INRS en bénéficie déjà.

La ou le membre du Corps professoral qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages de la clause 25.28.

Pour la ou le membre 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 la ou le membre 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, la ou le membre peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la Directrice ou le Directeur de Centre, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation;
- b) Sur demande de la Professeure ou du Professeur, le congé pour adoption est 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 la Professeure ou le Professeur doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

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

En cas d'absence de la ou du membre 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 la ou le ou le membre 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, la ou le membre est considéré en congé sans traitement. La ou le membre du Corps professoral est visé par la clause 24.9 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 25.32;

- c) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.21 a) ou b), l'INRS verse au membre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 25.21;
- d) La ou le membre 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, la ou le membre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'INRS ni indemnité, ni prestation. Cette personne est visée par la clause 25.31 durant cette période.

25.22 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.21, la ou le membre du Corps professoral reçoit une indemnité égale à la différence entre son Salaire hebdomadaire régulier (excluant les allocations professionnelles) et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> paragraphes de la clause 25.6 a) s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

25.23 La ou le membre du Corps professoral non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.21, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

25.24 Les paragraphes a) et b) de la clause 25.10 s'appliquent au membre du Corps professoral qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 25.22 ou 25.23 en faisant les adaptations nécessaires.

25.25 La ou le membre du Corps professoral 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 l'enfant.

La ou le membre du Corps professoral 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 25.21 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la ou le membre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 25.31.

25.26 Si, à la suite d'un congé pour lequel la ou le membre du Corps professoral a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 25.22 ou 25.23, il n'en résulte pas une adoption, la ou le membre est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité.

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

La ou le membre du Corps professoral doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 25.30.

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

Au retour du congé pour adoption, la ou le membre réintègre ses fonctions.

- 25.28 a) Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 25.9, les absences prévues à la clause 25.14, le congé de paternité ou congé au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, prévu à la clause 25.19 a) et le congé d'adoption prévu à la clause 25.21, la ou le membre du Corps professoral demeure à l'emploi de l'INRS et bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle ou s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article;
- b) La ou le membre du Corps professoral peut reporter des semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, ou pour adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit la Directrice ou le Directeur de Centre;
- c) Durant le congé de maternité, les prolongations prévues à la clause 25.8 et les absences prévues à la clause 25.14, les cotisations salariale et patronale au régime de retraite sont assumées par le régime de retraite.

### **Congés parentaux**

25.29 Le père et la mère ou les Parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental non rémunéré ou un congé parental partiel non rémunéré établi sur une période maximale de soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental commence au moment déterminé par la ou le membre du Corps professoral et se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant ait été confié à la ou au membre.

Sur demande de la Professeure ou du Professeur, le congé parental est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et de 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*. Dans les autres cas, à la demande de la Professeure ou du Professeur et si l'employeur y consent, le congé parental est fractionné en semaines.

Au cours du congé parental, la ou le membre 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

- 25.30 La ou le membre du Corps professoral 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, ce membre 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.
- 25.31 Un (1) mois avant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou au Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, d'adoption, parental ou parental supplémentaire, le Service des ressources humaines fait parvenir à ce membre un avis indiquant la date d'expiration du congé. Ce membre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi cette personne est présumée avoir démissionné.

La ou le membre 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

- 25.32 La ou le membre du Corps professoral 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 ce membre agit à titre de proche aidante ou aidant, tel qu'attesté par une personne professionnelle œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régie 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 sa mère ou de son père;
- 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 25.31 s'applique en faisant les adaptations requises.

- 25.33 Dans les cas prévus à la clause 25.32, la ou le membre du Corps professoral 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

- 25.34 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.

## **26. ASSURANCES COLLECTIVES**

Les dispositions de l'article 26 sont sous la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines informe la direction d'un Centre et la Personne responsable des affaires professorales de la période d'absence lors d'un congé de l'une ou l'un des membres du Corps professoral.

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

26.2 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.

26.3 L'INRS s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des membres du Corps professoral 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'assurée et l'assuré et la part de l'INRS.

26.4 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'une personne représentante, ou une personne 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'une personne représentante, ou une personne substitut, désignée par chaque Syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 26.2;
- 3) d'une personne représentante, ou une personne substitut, désignée par l'ensemble du personnel non-syndiqué et/ou d'une personne représentante, ou une personne substitut, du personnel cadre de chaque corporation;
- 4) de trois (3) personnes représentantes du personnel retraité participant aux 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'une personne représentante 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 personnes représentantes du personnel assuré est de deux (2) années et peut être renouvelé.

26.5 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 compagnies d'assurance, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
  - d) s'assurer que les nouvelles et nouveaux membres du comité technique soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
  - e) préparer, à l'usage des personnes participantes, une description écrite des régimes en vigueur.
- 26.6 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des personnes représentantes présentes des corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes représentantes présentes du personnel assuré, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentantes du personnel assuré procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) du personnel assuré dont les personnes représentantes sont présentes.
- 26.7 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'une ou d'un actuaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 26.8 L'INRS assume, quant à sa représentation et à celle de son personnel, 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 26.7. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 26.7 ainsi que le Salaire et les frais de déplacement et de séjour des personnes représentantes identifiées à la clause 26.4 a) ou de leur personne substitut, selon les politiques en vigueur.
- 26.9 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'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 26.10 L'INRS s'engage à remettre sur demande un document attestant de la participation de la ou du membre du Corps professoral aux régimes d'assurances collectives.
- 26.11 L'INRS rend disponible au Syndicat une copie des contrats et des avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les Professeures et les Professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 26.12 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.
- 26.13 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'une ou un membre du Corps professoral 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.



- 26.14 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.

- 26.15 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 personnes représentantes syndicales ou patronales. 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.
- 26.16 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.

## **27. SALAIRES**

- 27.1 La ou le membre du Corps professoral est rémunéré compte tenu de son classement.

- a) du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 30 novembre 2023

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022, les taux et les échelles de Salaire applicables au 30 novembre 2022 sont majorés de trois virgule cinq pour cent (3,5 %);

- b) du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023, les taux et les échelles de Salaire applicables au 30 novembre 2023 sont majorés de trois pour cent (3%);

- c) du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 30 novembre 2024

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 majoration de l'échelle de 10% à la suite de l'abolition des allocations professionnelles;

- d) du 1<sup>er</sup> décembre 2024 au 30 novembre 2025

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024, les taux et les échelles de Salaire applicables au 30 novembre 2024 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %);

- e) du 1<sup>er</sup> décembre 2025 au 30 novembre 2026

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025, les taux et les échelles de Salaire applicables au 30 novembre 2025 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %);

- f) du 1<sup>er</sup> décembre 2026 au 31 mai 2027

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2026, les taux et les échelles de Salaire applicables au 30 novembre 2026 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).

## Échelles salariales des Professeures et Professeurs

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022

(3,5 %)

(incluant la bonification)

Adjoint			Agrégé			Titulaire		
Échelon	Salaire	Taux horaire	Échelon	Salaire	Taux horaire	Échelon	Salaire	Taux horaire
1	85 024 \$	46,56 \$						
2	86 939 \$	47,60 \$						
3	88 852 \$	48,65 \$						
4	90 774 \$	49,70 \$						
5	92 684 \$	50,75 \$						
6	94 600 \$	51,80 \$	1	99 337 \$	54,39 \$			
7	96 512 \$	52,85 \$	2	101 490 \$	55,57 \$			
8	98 429 \$	53,90 \$	3	103 688 \$	56,77 \$			
9	99 932 \$	54,72 \$	4	105 939 \$	58,01 \$			
10	101 435 \$	55,54 \$	5	108 238 \$	59,27 \$			
11	102 943 \$	56,37 \$	6	110 593 \$	60,56 \$	1	116 208 \$	63,63 \$
12	104 448 \$	57,19 \$	7	112 997 \$	61,87 \$	2	118 806 \$	65,05 \$
13	105 952 \$	58,01 \$	8	115 454 \$	63,22 \$	3	121 398 \$	66,47 \$
14	107 458 \$	58,84 \$	9	117 971 \$	64,60 \$	4	123 992 \$	67,89 \$
15	108 960 \$	59,66 \$	10	119 685 \$	65,53 \$	5	126 590 \$	69,32 \$
16	110 465 \$	60,49 \$	11	121 425 \$	66,49 \$	6	129 182 \$	70,73 \$
			12	123 188 \$	67,45 \$	7	131 779 \$	72,16 \$
			13	124 982 \$	68,43 \$	8	134 372 \$	73,58 \$
			14	126 799 \$	69,43 \$	9	136 966 \$	75,00 \$
			15	128 649 \$	70,44 \$	10	139 561 \$	76,42 \$
			16	130 523 \$	71,47 \$	11	142 155 \$	77,84 \$
			17	132 426 \$	72,51 \$	12	144 751 \$	79,26 \$
			18	134 034 \$	73,39 \$	13	147 346 \$	80,68 \$
			19	135 666 \$	74,28 \$	14	149 047 \$	81,61 \$
			20	136 984 \$	75,01 \$	15	150 746 \$	82,54 \$
			21	138 315 \$	75,74 \$	16	152 446 \$	83,47 \$
			22	139 662 \$	76,47 \$	17	154 149 \$	84,41 \$
			23	141 023 \$	77,22 \$	18	155 847 \$	85,33 \$
			24	142 395 \$	77,97 \$	19	157 549 \$	86,27 \$
			25	143 786 \$	78,73 \$	20	159 248 \$	87,20 \$
			26	145 201 \$	79,51 \$	21	160 804 \$	88,05 \$
			27	146 631 \$	80,29 \$	22	162 390 \$	88,92 \$
						23	163 990 \$	89,79 \$

## Échelles salariales des Professeurs

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023

(3 %)

(incluant la bonification)

Adjoint			Agrégé			Titulaire		
Échelon	Salaire	Taux horaire	Échelon	Salaire	Taux horaire	Échelon	Salaire	Taux horaire
1	87 575 \$	47,95 \$						
2	89 547 \$	49,03 \$						
3	91 518 \$	50,11 \$						
4	93 497 \$	51,19 \$						
5	95 465 \$	52,27 \$						
6	97 438 \$	53,35 \$	1	102 317 \$	56,02 \$			
7	99 407 \$	54,43 \$	2	104 535 \$	57,24 \$			
8	101 382 \$	55,51 \$	3	106 799 \$	58,48 \$			
9	102 930 \$	56,36 \$	4	109 117 \$	59,75 \$			
10	104 478 \$	57,21 \$	5	111 485 \$	61,04 \$			
11	106 031 \$	58,06 \$	6	113 911 \$	62,37 \$	1	119 694 \$	65,54 \$
12	107 581 \$	58,91 \$	7	116 387 \$	63,73 \$	2	122 370 \$	67,00 \$
13	109 131 \$	59,76 \$	8	118 918 \$	65,11 \$	3	125 040 \$	68,47 \$
14	110 682 \$	60,60 \$	9	121 510 \$	66,53 \$	4	127 712 \$	69,93 \$
15	112 229 \$	61,45 \$	10	123 276 \$	67,50 \$	5	130 388 \$	71,39 \$
16	113 779 \$	62,30 \$	11	125 068 \$	68,48 \$	6	133 057 \$	72,86 \$
			12	126 884 \$	69,48 \$	7	135 732 \$	74,32 \$
			13	128 731 \$	70,49 \$	8	138 403 \$	75,78 \$
			14	130 603 \$	71,51 \$	9	141 075 \$	77,25 \$
			15	132 508 \$	72,56 \$	10	143 748 \$	78,71 \$
			16	134 439 \$	73,61 \$	11	146 420 \$	80,17 \$
			17	136 399 \$	74,69 \$	12	149 094 \$	81,64 \$
			18	138 055 \$	75,59 \$	13	151 766 \$	83,10 \$
			19	139 736 \$	76,51 \$	14	153 518 \$	84,06 \$
			20	141 094 \$	77,26 \$	15	155 268 \$	85,02 \$
			21	142 464 \$	78,01 \$	16	157 019 \$	85,98 \$
			22	143 852 \$	78,77 \$	17	158 773 \$	86,94 \$
			23	145 254 \$	79,53 \$	18	160 522 \$	87,89 \$
			24	146 667 \$	80,31 \$	19	162 275 \$	88,85 \$
			25	148 100 \$	81,09 \$	20	164 025 \$	89,81 \$
			26	149 557 \$	81,89 \$	21	165 628 \$	90,69 \$
			27	151 030 \$	82,70 \$	22	167 262 \$	91,59 \$
						23	168 910 \$	92,49 \$

## Échelles salariales des Professeurs

**À compter du 1<sup>er</sup> mai 2024  
(majoration de 10 %)  
(à la suite de l'abolition des allocations professionnelles)**

Adjoint			Agrégé			Titulaire		
Échelon	Salaire	Taux horaire	Échelon	Salaire	Taux horaire	Échelon	Salaire	Taux horaire
1	96 333 \$	52,75 \$						
2	98 502 \$	53,94 \$						
3	100 670 \$	55,12 \$						
4	102 847 \$	56,31 \$						
5	105 012 \$	57,50 \$						
6	107 182 \$	58,69 \$	1	112 549 \$	61,63 \$			
7	109 348 \$	59,87 \$	2	114 989 \$	62,96 \$			
8	111 520 \$	61,06 \$	3	117 479 \$	64,33 \$			
9	113 223 \$	62,00 \$	4	120 029 \$	65,72 \$			
10	114 926 \$	62,93 \$	5	122 634 \$	67,15 \$			
11	116 634 \$	63,86 \$	6	125 302 \$	68,61 \$	1	131 663 \$	72,09 \$
12	118 339 \$	64,80 \$	7	128 026 \$	70,10 \$	2	134 607 \$	73,70 \$
13	120 044 \$	65,73 \$	8	130 810 \$	71,63 \$	3	137 544 \$	75,31 \$
14	121 750 \$	66,66 \$	9	133 661 \$	73,19 \$	4	140 483 \$	76,92 \$
15	123 452 \$	67,60 \$	10	135 604 \$	74,25 \$	5	143 427 \$	78,53 \$
16	125 157 \$	68,53 \$	11	137 575 \$	75,33 \$	6	146 363 \$	80,14 \$
			12	139 572 \$	76,42 \$	7	149 305 \$	81,75 \$
			13	141 604 \$	77,54 \$	8	152 243 \$	83,36 \$
			14	143 663 \$	78,66 \$	9	155 183 \$	84,97 \$
			15	145 759 \$	79,81 \$	10	158 123 \$	86,58 \$
			16	147 883 \$	80,97 \$	11	161 062 \$	88,19 \$
			17	150 039 \$	82,15 \$	12	164 003 \$	89,80 \$
			18	151 861 \$	83,15 \$	13	166 943 \$	91,41 \$
			19	153 710 \$	84,16 \$	14	168 870 \$	92,47 \$
			20	155 203 \$	84,98 \$	15	170 795 \$	93,52 \$
			21	156 710 \$	85,81 \$	16	172 721 \$	94,57 \$
			22	158 237 \$	86,64 \$	17	174 650 \$	95,63 \$
			23	159 779 \$	87,49 \$	18	176 574 \$	96,68 \$
			24	161 334 \$	88,34 \$	19	178 503 \$	97,74 \$
			25	162 910 \$	89,20 \$	20	180 428 \$	98,79 \$
			26	164 513 \$	90,08 \$	21	182 191 \$	99,76 \$
			27	166 133 \$	90,97 \$	22	183 988 \$	100,74 \$
						23	185 801 \$	101,74 \$

## 27.2 Membres du Corps professoral hors taux

- a) la personne membre du Corps professoral 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre une personne membre du Corps professoral 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 cette personne 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.

27.3 La personne membre du Corps professoral 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.

27.4 La personne membre du Corps professoral engagé après la signature de la Convention, est intégré dans l'échelle conformément à son classement établi en vertu de l'article 15.

## 28. EXCLUSIVITÉ DE SERVICE

28.1 La personne membre du Corps professoral est considérée comme professionnel au service exclusif de l'INRS:

- a) la responsabilité première de la personne membre du Corps professoral, 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, cette personne 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 11.9, à l'intérieur du cadre de la mission de l'INRS;
- c) pour un certain nombre d'Activités professionnelles, reprises à l'Annexe C, les revenus appartiennent à la personne membre du Corps professoral;
- d) le montant annuel des revenus de l'ensemble des activités extérieures, y compris celles reprises dans l'Annexe C, ne peut dépasser cinquante pour cent (50 %) du Salaire annuel de la ou du membre;
- e) les Activités professionnelles personnelles sont exercées à l'extérieur de ce cadre et de manière indépendante de l'INRS. Dans ce cas, la ou le membre 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, la ou le membre 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 11.9, ne figurent pas au CV institutionnel et ne sont pas reconnues pour l'évaluation;
- h) les Activités professionnelles personnelles générant toute compensation financière, directe ou non, sont normalement interdites aux Professeures et Professeurs. Néanmoins, elles peuvent

exceptionnellement être exercées au service de tiers si ce membre y est autorisé, par écrit, la personne Responsable des affaires professorales. La Directrice ou le Directeur de Centre informe périodiquement l'Assemblée professorale 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 de la ou du membre du Corps professoral concerné et de l'engagement de cette personne 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 Sans remettre en cause l'exclusivité de service, l'INRS peut permettre à une Professeure ou un Professeur d'occuper des fonctions à temps plein ou à temps partiel dans une organisation externe, notamment dans des circonstances où l'expérience peut profiter à l'acquisition d'expertise chez la Professeure ou le Professeur, au rayonnement de l'INRS ou à l'atteinte de sa mission particulière. Dans ce cas, les dispositions de l'article 20 s'appliquent mutatis mutandis.

## **29. ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ENTREPRENEURIALES**

- 29.1 Lorsqu'il est dans l'intérêt mutuel de l'INRS et d'un membre du Corps professoral de ce faire, une personne membre du Corps professoral peut s'impliquer dans les activités d'une entreprise selon des modalités qui seront établies contractuellement avec l'administration de l'INRS, qui pourront 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. Les situations d'intérêt mutuel rencontrent les critères suivants :
- a) elles favorisent les transferts technologiques ou sociaux susceptibles de permettre à l'INRS de contribuer au développement social, culturel et économique du Québec, conformément à sa mission ;
  - b) elles élargissent les possibilités de financement de la recherche par le biais de partenariats avec des entreprises dérivées ;
  - c) elles préservent l'intégrité des activités de recherche de la personne membre du Corps professoral, et des ressources de l'INRS ;
  - d) elles sont établies et maintenues en toute transparence.
- 29.2 Toute intention d'une participation en temps dans une entreprise débute par une déclaration préliminaire de la personne membre du Corps professoral auprès de sa directrice ou son directeur de Centre, qui fait état :
- a) des activités de l'entreprise et leurs liens avec la recherche de la personne membre du Corps professoral ;
  - b) des liens de toute nature (directs ou indirects) existants entre la personne membre du Corps professoral et l'entreprise et son personnel ;
  - c) des liens existants ou en négociation entre l'INRS et l'entreprise;
  - d) du ou des rôles pressentis de la personne membre du Corps professoral au sein de l'entreprise ;
  - e) des futurs liens potentiels entre l'INRS et l'entreprise ;
  - f) des retombées escomptées pour l'INRS ;
  - g) de l'implication en temps ;
  - h) des aspects financiers;

- i) de l'impact sur les activités de son Centre, dont l'enseignement et le service à la communauté.
- 29.3 La Directrice ou le Directeur de Centre échange avec diligence avec la personne membre du Corps professoral sur la base de cette information pour identifier les activités professionnelles de la Professeure ou du Professeur susceptibles de bénéficier à l'entreprise, l'impact sur les activités et les ressources du Centre et une implication raisonnable de son temps de travail.
- 29.4 Sur la base de l'information colligée en 29.3, la personne responsable des affaires professorales coordonne avec la personne membre du Corps professoral une entente faisant état de :
- a) son rôle au sein de l'entreprise ;
  - b) le temps investi au bénéfice de l'entreprise ;
  - c) les ressources de l'INRS impliquées ;
  - d) son respect du devoir de loyauté vis-à-vis de l'INRS ainsi que du code d'éthique dans son implication ;
  - e) la séparation de ses activités avec ses autres activités de recherche, y compris toute implication de son équipe de recherche.
- Une copie de cette entente est transmise au SPINRS dès sa ratification.
- 29.5 Ces activités seront reconnues comme faisant partie intégrante de la tâche de la personne membre du Corps professoral. La Directrice ou le Directeur de Centre fait rapport de l'entente et des implications académiques à l'assemblée des Professeures et Professeurs du Centre.
- 29.6 En parallèle, l'INRS établit avec l'entreprise une entente faisant état de l'implication de la personne membre du Corps professoral.
- 29.7 L'implication et ses modalités font l'objet d'une révision en cas de changements et pour ajuster les mesures au besoin, mais obligatoirement aux cinq (5) ans.

### **30. RETRAITE**

Les dispositions de l'article 30 sont sous la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. Le Service des ressources humaines informe la direction d'un Centre et la Personne responsable des affaires professorales de toute prise de retraite de l'une de ses membres du Corps professoral.

La ou le membre du Corps professoral participe au régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) auquel l'INRS contribue.

- 30.1 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 personnes représentantes syndicales ou patronales. La Table décrite à la clause 26.15 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 personnes participantes, 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 personnes participantes, dans le respect du principe de parité.

30.2 Les contributions de l'INRS et de la ou du membre du Corps professoral sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

30.3 a) L'INRS ne peut mettre une ou un membre du Corps professoral à la retraite en raison de son âge à moins d'avoir obtenu l'accord de la personne concernée et que cette dernière soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime elle participe.

- b) de plus, nonobstant les autres dispositions de la Convention et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une ou un membre du Corps professoral 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 professorale.



- c) un membre du Corps professoral qui a avisé officiellement la Directrice ou 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 la Professeure ou le Professeur change d'idée et décide de ne pas prendre sa retraite à la date prévue.
- 30.4 L'INRS dépose au Syndicat copie des lois ou des règlements régissant les régimes auxquels participent les membres du Corps professoral ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 30.5 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque membre du Corps professoral.
- 30.6 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'une personne représentante du personnel et d'une personne représentante 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.
- 30.7 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.
- 30.8 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.
- 30.9 L'INRS doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les personnes participantes au comité de retraite.
- 30.10 L'INRS assume, quant à sa représentation et à celle de son personnel, 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 personnes représentantes selon les politiques en vigueur.
- 30.11 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.
- 30.12 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.

- 30.13 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 membres du Corps professoral et les besoins de l'INRS.
- 30.14 La ou le membre du Corps professoral qui a au moins cinquante-cinq (55) ans d'âge et dix (10) ans de service peut demander une retraite anticipée.
- 30.15 La ou le membre du Corps professoral qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée présente une demande à cet effet à la Directrice ou au Directeur de Centre en indiquant les modalités souhaitées (moment de la prise de retraite anticipée, conditions financières, rattachement à l'INRS, etc.).
- 30.16 Au besoin, la ou le membre du Corps professoral, le Syndicat ou l'INRS peut demander que le dossier soit soumis au Comité des relations de travail avant la décision du Comité des cadres supérieurs.
- 30.17 La ou le membre du Corps professoral qui prend une retraite anticipée, si elle ou s'il ne s'est pas prévalu d'une retraite graduelle en vertu de la clause 30.19, 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 si elle ou s'il est âgé de moins de 61 ans;
  - b) 80 % de son Salaire annuel si elle ou s'il est âgé de 61 ans;
  - c) 60 % de son Salaire annuel si elle ou s'il est âgé de 62 ans;
  - d) 40 % de son Salaire annuel si elle ou s'il est âgé de 63 ans;
  - e) 20 % de son Salaire annuel si elle ou s'il est âgé de 64 ans.
- 30.18 À partir de 55 ans, une ou un membre du Corps professoral ayant quinze (15) ans d'ancienneté à titre de Professeure ou Professeur peut, sur demande, modifier son régime d'emploi et opter pour une retraite graduelle avec traitement continu.

Ce membre 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 65 ans. Elle ou 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 de la ou du membre 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 de ce membre et celle de l'INRS au régime de retraite et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire de ce membre.

La ou le membre 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 30.17 au prorata de la partie de la période de retraite graduelle restante.

À titre d'exemple, si une ou un membre prend une retraite graduelle sur une période de deux (2) ans, mais qu'elle ou qu'il prend une retraite anticipée après six (6) mois, elle ou il recevra soixante-quinze (75 %) du montant forfaitaire prévu à la clause 30.17.

- 30.19 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 de la ou du membre du Corps professoral.

L'allocation versée ne saurait toutefois excéder le maximum d'un an de Salaire sous réserve de la clause 30.20.

- 30.20 La ou le membre du Corps professoral 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 les membres en fin de carrière selon des modalités à convenir avec l'INRS.

La ou le membre se prévalant d'un tel régime informe l'Assemblée professorale des caractéristiques du régime et l'Assemblée professorale en tient compte dans sa répartition des tâches (clause 11.9).

## **31. DIVERS**

- 31.1 L'INRS s'engage à maintenir une couverture d'assurance responsabilité afin de protéger les membres du Corps professoral, leurs héritières et héritiers et personnes dépendantes contre toute action en dommage découlant de l'exercice de leur profession au bénéfice de l'INRS.
- 31.2 Cette couverture d'assurance responsabilité doit être accessible sur le site web de l'INRS.
- 31.3 Comité de santé et de sécurité : L'INRS convient de mettre sur pied dans chaque Centre un comité de santé et de sécurité dont le rôle et les responsabilités sont prévus à la Politique sur la santé et la sécurité du travail adoptée par le Conseil d'administration.
- 31.4 Remboursement de cotisations : Lorsque son travail exige qu'une ou qu'un membre du Corps professoral fasse partie d'un ordre professionnel, d'une association ou d'une société savante, l'INRS rembourse ce membre du montant de la cotisation sur présentation de pièces justificatives.
- 31.5 L'INRS consulte le Syndicat sur le format du CV institutionnel.
- 31.6 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.
- 31.7 Le Syndicat peut soumettre un avis sur cette modification ou ajout à la Personne responsable des affaires professorales.
- 31.8 Annuellement, sur invitation du Syndicat, se tient la réunion de l'assemblée générale des membres du Corps professoral présidée par la Directrice générale ou le Directeur général de l'INRS. Lors de cette réunion, le Comité des cadres supérieurs présente aux membres 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 membres du Corps professoral et le Syndicat pourront présenter leur avis sur ce bilan au Comité des cadres supérieurs.
- 31.9 La Directrice générale ou 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.

**ANNEXES**

**TABLE DES MATIÈRES**

ANNEXE A ..... i  
ANNEXE B .....iii  
ANNEXE C..... v

## ANNEXE A

### ÉCHÉANCIER DU PROCESSUS D'ÉVALUATION, DE PROMOTION ET DE SÉCURITÉ D'EMPLOI DU CORPS PROFESSORAL DE L'INRS

*Cette annexe peut être mise à jour à n'importe quel moment, conformément à la clause 15.12.*

<b>DATES</b>	<b>RENOUVELLEMENT DE CONTRAT</b>
Avant le 10 août	La ou le Professeur.e dépose son dossier de demande de renouvellement à la direction du centre.
Avant le 1 <sup>er</sup> octobre	Le comité d'évaluation est tenu de se rencontrer avant le 1 <sup>er</sup> octobre (art. 17.9)
Avant le 20 octobre	La direction de Centre transmet à la Responsable ou le Responsable des affaires professorales, le dossier complet ainsi que le rapport du comité de d'évaluation, signés par toutes les parties, pour chaque demande (art. 17.16). La ou le Professeur a dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport du comité d'évaluation pour le contester. Il/elle avisera le ou la Responsable des affaires professorales par écrit et ses commentaires seront joints à son dossier qui sera transmis à la Commission de la recherche (art. 17.20).

<b>DATES</b>	<b>PROMOTION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI</b>
Avant le 1 <sup>er</sup> décembre	Dès qu'ils sont éligibles ou avant la fin de leur second contrat pour les professeur.e.s adjoint.e.s; ou lorsqu'ils sont éligibles, généralement avant la fin de leur troisième année pour les professeur.e.s agrégé.e.s ou titulaires embauché.e.s à ce rang, ils/elles doivent signifier à leur direction de Centre leur intention d'être évalué.e.s (art. 15.20).
Avant le 10 janvier	La ou le Professeur.e dépose son dossier de demande de promotion ou de sécurité d'emploi à la direction du Centre (art. 15.20).
Avant le 1 <sup>er</sup> mars	Le comité d'évaluation procède à l'évaluation avant le 1 <sup>er</sup> mars de chaque année. (art.17.9)
Avant le 10 mars	La direction du Centre transmet au ou à la Responsable des affaires professorales, le dossier complet ainsi que le rapport d'évaluation, signé par toutes les parties, pour chaque demande (art. 17.16). La ou le professeur.e. a dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport du comité d'évaluation pour le contester. Il/elle avisera le ou la Responsable des affaires professorales par écrit et ses commentaires seront joints à son dossier qui sera transmis à la Commission de la recherche (art. 17.20).
Avril	La ou le professeur.e. a 10 jours ouvrables suivant la réception du rapport du comité de promotion pour le contester. Il/elle avisera le ou la Responsable des affaires professorales par écrit et ses commentaires seront joints à son dossier qui sera transmis à la Commission de la recherche (art.15.24).
Mai	Le comité de promotion fait ses recommandations à la Commission de la recherche, lesquelles sont entérinées au Comité des cadres supérieurs.



## ANNEXE B

### NORMES ET CRITÈRES D'ÉVALUATION, DE PROMOTION ET DE SÉCURITÉ D'EMPLOI DU CORPS PROFESSORAL DE L'INRS

*Cette annexe peut être mise à jour à n'importe quel moment, conformément à la clause 15.12.*

#### **Catégories des membres du corps professoral à l'INRS**

Il convient de noter que ces éléments caractéristiques de chaque catégorie précisent la performance attendue du professeur ou de la professeure appartenant ou aspirant à l'une ou l'autre de ces catégories. Cette performance doit, toutefois, être examinée en rapport avec le profil d'activités reconnu, pour ce professeur ou cette professeure, par l'assemblée professorale concernée et entérinée par les Instances décisionnelles de l'Institut.

Comme il est possible que le profil d'activités d'un membre du Corps professoral (profil que l'on peut définir à même de multiples combinaisons d'activités appartenant aux trois grandes fonctions de base reconnues par l'INRS et décrite ci-bas), soit centré sur un type d'activité en particulier, il appartiendra donc au professeur ou à la professeure et au directeur ou à la directrice de Centre de s'entendre et de définir une grille d'évaluation arrimée à la spécificité du profil d'activités du membre du corps professoral.

#### **Adjoint : Contribution significative à l'enseignement et à la recherche**

Le membre du Corps professoral doit avoir démontré un certain degré d'autonomie en recherche et une contribution significative aux fonctions de base du centre. La qualité des projets de recherche qu'il/elle conçoit lui permet d'obtenir des subventions ou des contrats de recherche, d'en publier les résultats et de présenter des communications lors de colloques ou congrès.

Il/elle arrime ses projets à la programmation scientifique du centre. Il/elle collabore avec succès à la conception et à la réalisation de projets d'équipe et il/elle contribue à la diffusion des résultats. Il/elle participe à l'enseignement et contribue à l'encadrement des étudiants et des stagiaires. Il/elle dirige adéquatement son personnel.

#### **Agrégé : Autonomie scientifique, innovation et encadrement**

Le membre du corps professoral doit démontrer une bonne performance en recherche et dans au moins un autre volet de ses fonctions. Il/elle a acquis sa pleine autonomie en recherche et y apporte une contribution originale. Il/elle est capable de diriger efficacement un groupe de recherche et d'encadrer des étudiants à la maîtrise et au doctorat. Il/elle possède un bon leadership scientifique et jouit du respect de ses pairs par la qualité de sa contribution aux objectifs du centre, par son niveau de financement et par sa production scientifique. Entre autres, le membre du corps professoral est créatif, innovateur et entreprenant. Il/elle développe des partenariats et utilise efficacement une variété de mécanismes de financement de la recherche. Ses activités scientifiques le conduisent régulièrement à prononcer des conférences ou à siéger sur des jurys ou comités de niveau national ou international. Son rayonnement l'amène à être sollicité sur des jurys de thèse, des comités de lecture ou comme arbitre pour des revues ou journaux scientifiques renommés. Également, il/elle contribue activement aux diverses activités du Centre (programmation, comités, etc.) et de l'INRS.

#### **Titulaire : Excellence, reconnaissance et rayonnement**

Afin d'accéder à cette catégorie, le membre du Corps professoral doit avoir atteint l'excellence dans la recherche et dans au moins un autre volet de ses fonctions. Cette excellence est reconnue par les pairs de la scène nationale ou internationale et elle s'exprime non seulement par la qualité des travaux réalisés mais aussi par l'impact et les retombées de sa contribution. Bien sûr, les autres volets des fonctions de ce professeur ou de cette professeure sont habituellement accomplis avec une grande compétence et donnent des résultats de haute qualité. Il/elle exerce une grande influence scientifique sur la programmation et les orientations du centre, de même que dans le domaine où il/elle œuvre.

### **Liste des activités servant de balise à l'évaluation des membres du corps professoral**

Il faut noter que l'énumération qui suit constitue une liste d'indicateurs de performance qui seront utilisés en tenant compte du profil d'activités reconnu pour le professeur concerné. Ainsi, certains de ces indicateurs pourront ne pas trouver application. Par ailleurs, on pourra mettre l'accent sur certains indicateurs et même en faire valoir d'autres, le cas échéant.

### **FONCTIONS :**

#### **RECHERCHE ORIENTÉE, FONDAMENTALE ET APPLIQUÉE**

- communications;
- contribution à la vie intellectuelle et scientifique du Centre;
- développement de partenariats (leadership);
- direction et gestion scientifique;
- participation à des travaux de recherche à caractère interdisciplinaire;
- publications (articles et rapports, livres, etc.);
- subventions et contrats
- transfert technologique :
  - o brevet;
  - o Logiciel.

#### **FORMATION ET ENCADREMENT D'ÉTUDIANT.E.S DU 2<sup>E</sup> ET 3<sup>E</sup> CYCLES**

- contribution (qualitative et quantitative) à la vie académique (cours, séminaires et méthodes d'intervention pédagogique);
- direction et gestion des programmes d'enseignement;
- encadrement d'étudiants et de chercheurs postdoctoraux.

#### **SERVICES À L'INSTITUTION, SERVICE À LA COLLECTIVITÉ, RAYONNEMENT ET ACTIVITÉS DE TRANSFERT**

- collaborations et interventions au niveau national ou international;
- contribution aux activités de vulgarisation scientifique;
- contribution aux activités sociales et culturelles du Centre et de l'Institut;
- interventions ad hoc spécialisées;
- participation à des comités d'experts;
- participation à des groupes de travail;
- participation à des organismes officiels de l'INRS;
- prestation de services à des organismes communautaires;
- participation et contribution à un partenariat structurant de l'INRS.



## **ANNEXE C**

### **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 à la Professeure ou 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 une étudiante ou un étudiant inscrit dans une autre université et dont la Professeure ou 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 la Professeure ou 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.
5. Tout dédommagement lié à une activité professionnelle pour un organisme public ou parapublic.
6. Toute rémunération d'activité professionnelle entrepreneuriale encadrée par une entente, suivant l'article 29.

Le montant maximum annuel qu'un membre du Corps professoral peut recevoir, ne peut dépasser 50 % de son Salaire annuel.

## LETTRES D'ENTENTE ET LETTRE D'INTENTION

### TABLE DES MATIÈRES

LETTRE D'ENTENTE 1 Programme de mentorat .....	I
LETTRE D'INTENTION 1 EDI .....	III

**LETTRE D'ENTENTE 1  
PROGRAMME DE MENTORAT**

**ENTRE:**            **LE SYNDICAT DES PROFESSEURS(ES) DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (S.P.I.N.R.S.)**

Ci-après appelé le «**La partie syndicale**»

**ET:**                **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Isabelle Delisle directrice par intérim à la direction scientifique et responsable des affaires professorales, dûment autorisée tel qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'«**INRS**»

Ci-après collectivement appelés les «**Parties**»

**OBJET:**            **Élaboration d'un programme de mentorat**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les Parties concernant le support offert aux nouveaux membres du corps professoral qui intègrent l'INRS;

**CONSIDÉRANT** les efforts déployés dans les Centres pour fournir du mentorat aux nouveaux membres du corps professoral;

**CONSIDÉRANT** le besoin noté par les parties de fournir un programme plus uniforme et intégré au processus de recrutement;

**CONSIDÉRANT** que les Parties désirent collaborer à la mise en place d'un programme institutionnel de mentorat.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Mettre en place un comité de travail sur l'élaboration d'un programme de mentorat.
2. Ce comité sera composé de deux (2) membres désignés par le syndicat ainsi que deux (2) membres désignés par l'INRS.
3. Ce comité débutera les travaux dans les trois (3) mois suivant la signature de la Convention collective.
4. Le comité devra fournir un rapport de l'état d'avancement des travaux à l'intérieur d'un délai d'un an du début des travaux.

**EN FOI DE QUOI** les Parties ont signé à la date et à l'endroit indiqués en marge de leur signature respective.

**Pour le Syndicat**



Cathy Vaillancourt  
Présidente du S.P.I.N.R.S.

**Pour l'INRS**



Isabelle Delisle  
Directrice scientifique et  
Responsable des affaires professorales par intérim

Montréal, le 4<sup>e</sup> jour de juillet 2024

Québec, le 4<sup>e</sup> jour de juillet 2024

**LETTRE D'ENTENTE 2**  
Traitement des plaintes

**ENTRE:**           **LE SYNDICAT DES PROFESSEURS(ES) DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (S.P.I.N.R.S.)**

Ci-après appelé le «**La partie syndicale**»

**ET:**               **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Isabelle Delisle, responsable des affaires professorales, dûment autorisée tel qu'elle le déclare;

Ci-après appelé l'«**INRS**»

Ci-après collectivement appelés les «**Parties**»

**OBJET:**           Précisions aux processus de traitement des plaintes

**CONSIDÉRANT** la responsabilité de l'INRS d'assurer un environnement de travail et d'études sain et responsable.

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties d'assurer des processus de traitement des plaintes confidentiels et respectueux des personnes.

**CONSIDÉRANT** que les Parties reconnaissant que le délai de traitement des plaintes devrait toujours être le plus court possible, sans toutefois compromettre la qualité du traitement effectué.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. L'INRS examinera ses documents normatifs qui prévoient un processus de plainte interne en vue d'y intégrer les principes suivants, lorsqu'applicable :
  - a) L'INRS traite tout processus de plainte avec rigueur, dans le respect des étapes et modalités prévues aux documents normatifs pertinents;
  - b) L'INRS prend tous les moyens utiles pour restreindre le délai de traitement des plaintes au maximum, sans toutefois compromettre la qualité du traitement;
  - c) L'INRS fait en sorte que les personnes externes mandatées pour procéder au traitement des plaintes avisent les personnes concernées (plaignantes ou mises en causes) des délais estimés pour compléter le processus de traitement de plainte amorcé, de même que de tout changement quant à cet estimé.
  
2. Ces modifications aux documents normatifs se feront dans un délai de 6 mois suivant la conclusion de la présente lettre d'entente.

**EN FOI DE QUOI** les Parties ont signé à la date et à l'endroit indiqués en marge de leur signature respective.

**Pour le Syndicat**



Cathy Vaillancourt  
Présidente du S.P.I.N.R.S.

**Pour l'INRS**



Isabelle Delisle  
Directrice scientifique et  
Responsable des affaires professorales par intérim

Montréal, le 4<sup>e</sup> jour de juillet 2024

Québec, le 4<sup>e</sup> jour de juillet 2024

**LETTRE D'INTENTION 1  
EDI**



Québec, le 4 juillet 2024

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS(ES) DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (S.P.I.N.R.S.)**

**Objet : Lettre d'intention de poursuites des efforts EDI**

---

Madame, Monsieur,

Lors des rencontres de négociations, il a été convenu de confirmer l'intention de l'INRS de poursuivre ses efforts en matière d'EDI.

Jusqu'à ce jour, l'INRS a mis en œuvre un premier plan d'action EDI, dont une vaste majorité des objectifs sont atteints. L'INRS a aussi reçu des recommandations du comité sur la conciliation travail-vie personnelle, dont il a tenu compte dans la révision de ses documents normatifs et de ses pratiques, ainsi que dans la planification du prochain plan d'action EDI.

De plus, plusieurs discussions sont intervenues entre les parties concernant les difficultés particulières liées à la conciliation de la carrière et de la maternité chez les professeures, notamment dans la période qui suit le retour au travail après le congé de maternité.

Puisque l'INRS reconnaît ces difficultés, je confirme ici l'intention de continuer à mettre en place des moyens pour les atténuer. Nous poursuivrons, en concertation, l'identification et la mise en œuvre d'approches concrètes soutenant les professeures, notamment au retour d'un congé de maternité.

De nouvelles mesures visant l'amélioration de l'équité, la diversité et l'inclusion, particulièrement en ce qui concerne la conciliation travail-famille s'intégreront ainsi dans le prochain plan d'action EDI.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Isabelle Delisle', is written over a light blue horizontal line.

Isabelle Delisle  
Directrice scientifique et  
Responsable des affaires professorales par intérim

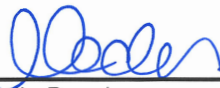


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 4 juillet 2024.

L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (INRS)



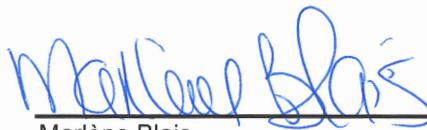
Luc-Alain Giraldeau  
Directeur général



Isabelle Boucher  
Directrice de l'administration



Isabelle Delisle  
Directrice scientifique  
et responsable des affaires  
professorales par intérim



Marlène Blais  
Directrice du Service des ressources  
humaines



Marc-André Croteau  
Conseiller en ressources humaines,  
relations de travail

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS(ES) DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (S.P.I.N.R.S.)



Cathy Vaillancourt  
Présidente



Jean-Charles Grégoire  
Président sortant