

NOM

VII

NO

05551-7

C.A.E.	8063	NO.CONV.	55517
AFFIL.	14	NB.EMPL.	28
EMP.COUV.	10	ET.GEOG.	6424 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M17503004

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 1 0 1 0 4 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17503-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
80-10-06		80-11-03	80-10-06	82-12-31		28	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association des professeurs de l'Institut Armand Frappier. 531 boul. des Prairies, Laval, P.Q. H7N 4Z3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Institut Armand Frappier Att: M. Jacques Robillard. 531 boulevard des Prairies, Laval, P.Q. H7N 4Z3

Unité de négociation

"Tous les professeurs, salariés au sens du code du travail, engagés à l'Institut Armand Frappier, à l'exception des personnes suivantes: le directeur-adjoint à l'enseignement et à la recherche, le directeur-adjoint aux services communautaires internes et zootechnie, le responsable de la gestion des services communautaires, le coordonnateur de la production, les directeurs de centre, les professeurs invités et les professeurs associés et ceux qui sont exclus par la Loi".

Région	06-06	Activité	8063 (10)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Danielle Duchesne</i>	81-01-14

gld

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

05551-7

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1979-82
ENTRE
L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER
ET
L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE
L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

COMITE DE TRAVAIL 1977-1980

1978

L'INSTITUT ARMAND PRATIER

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS

DE

L'INSTITUT ARMAND PRATIER

80 NOV -3 13 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1979-1982

ENTRE

L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

ET

**L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE**

L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

TABLE DES MATIÈRES

01	PRÉAMBULE	1
02	DÉFINITIONS	1
03	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
04	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DE L'ASSOCIATION	4
05	RÉGIME DE L'ASSOCIATION	4
06	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	5
07	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	6
08	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	7
09	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	10
10	FONCTIONS ET TÂCHES DU PROFESSEUR	11
11	LE CENTRE ET L'ASSEMBLÉE DES PROFESSEURS D'UN CENTRE	13
12	RÉPARTITION DES TÂCHES	15
13	SOUTIEN À LA RECHERCHE	17
14	INFORMATION	17
15	RESPONSABILITÉ JURIDIQUE ET FINANCIÈRE	18
16	REPRÉSENTATION	19
17	ACTIVITÉS EXTÉRIEURES	20
18	DROITS ET LIBERTÉS	21
19	RECRUTEMENT ET ENGAGEMENT	21
20	CLASSEMENT ET PROMOTION	25
21	ÉVALUATION	29
22	PERMANENCE	33
23	SÉCURITÉ D'EMPLOI	34

24	MISE À LA DISPOSITION D'ORGANISMES EXTÉRIEURS	37
25	ANNÉE SABBATIQUE	38
26	CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT	41
27	CONGÉ SANS TRAITEMENT	42
28	ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL	43
29	CONGÉS SOCIAUX	44
30	CONGÉS PARENTAUX	44
31	VACANCES ET JOURS FÉRIÉS	48
32	AVANTAGES SOCIAUX	49
33	MESURES PRÉVENTIVES	50
34	BREVETS ET DROITS D'AUTEUR	50
35	SALAIRE	51
	LETTRE D'ENTENTE	74

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- 1.01 Les parties reconnaissent la nécessité d'établir, par cette convention, les droits et obligations réciproques qui assurent aux professeurs les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des fins qui constituent la raison d'être de l'INSTITUT, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de la recherche, de l'enseignement, des services à la collectivité et de la production de produits biologiques.
- 1.02 L'Institut reconnaît que les professeurs sont des partenaires dans l'orientation, l'évolution et la réalisation des activités de l'Institut selon les attributions qui leur sont dévolues dans la présente convention.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la présente convention et aux fins de son application, les expressions et termes suivants désignent:

Institut

Institut Armand-Frappier.

Association

L'Association des professeurs de l'Institut Armand-Frappier dûment accréditée le 22 février 1979.

Convention

La présente convention collective.

Centre

Centre créé suivant les règlements de l'INSTITUT.

Directeur de centre

Personne nommée à la direction d'un centre selon la procédure établie par le Conseil d'administration (résolutions CA-54-419 et CA-17-47) et qui agit comme supérieur immédiat des professeurs de ce centre.

Assemblée des professeurs d'un centre

Corps constitué des professeurs réguliers et boursiers du centre et du directeur du centre qui en assume la présidence.

Professeur régulier

Personne engagée à ce titre pour exercer les fonctions de professeur telles que définies par la présente convention.

Professeur boursier

Personne bénéficiant d'un "scholarship", d'une subvention de chercheur-boursier ou de toute autre subvention salariale équivalente et qui est engagée selon la procédure particulière prévue pour les "professeurs boursiers" à l'article "Recrutement et engagement" (article 19).

Professeur invité

Personne engagée à ce titre par l'INSTITUT après consultation de l'assemblée des professeurs du centre concerné. Un professeur invité est engagé par contrat pour une période limitée ne dépassant normalement pas 2 ans.

Professeur associé

Professeur ou chercheur attaché à un organisme autre qu'un centre, admissible au moins à la catégorie II et nommé à ce titre par l'Institut en raison de sa participation à des programmes conjoints de recherche, d'enseignement, d'encadrement d'étudiants ou de services communautaires.

Chargé de cours

Personne engagée à ce titre par l'INSTITUT chargée de dispenser quelques leçons et rémunérée pour cette tâche à la leçon ou de façon forfaitaire.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de l'Institut.

Comité exécutif

Le Comité exécutif de l'Institut.

Commission de la recherche

La Commission de la recherche de l'Institut.

Salaire

La rémunération à laquelle un professeur a droit en vertu de son classement et des échelles de salaire prévues dans la convention.

Avancement accéléré

Dans le classement d'un professeur, attribution d'un échelon supplémentaire à l'échelon annuel reçu automatiquement.

Conjoint

Celui ou celle qui sont mariés légalement ou qui vivent ensemble maritalement depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qui se présentent publiquement comme conjoints. La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre le statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté. Cette définition ne s'applique pas au Régime d'assurances et au Régime de retraite.

Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention.

- 2.02 Les autres expressions et termes, non définis au paragraphe .01 précédent, empruntés soit aux règlements de l'Université du Québec, soit aux règlements propres à l'Institut, 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.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 1982. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociations pour son renouvellement et ce, jusqu'à ce qu'un accord ait été signé.
- 3.02 La convention n'a pas d'effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.
- 3.03 L'INSTITUT et l'ASSOCIATION, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente 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, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 3.04 Lorsqu'un professeur ou l'ASSOCIATION se croit lésé(e) par une décision de l'INSTITUT qui modifie des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, ce professeur ou l'ASSOCIATION peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'INSTITUT.
- 3.05 L'INSTITUT convient que les amendements qui peuvent être apportés à ses statuts et règlements ne doivent en rien annuler, modifier ou restreindre les articles de la présente convention.
- 3.06 Toutes les lettres d'entente ou annexes jointes à la présente convention sont parties intégrantes de la présente convention collective et sont arbitrables.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DE L'ASSOCIATION

- 4.01 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, l'INSTITUT reconnaît l'ASSOCIATION comme le représentant exclusif des professeurs couverts par le certificat d'accréditation émis le 22 février 1979 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 4.02 La convention s'applique à tous les professeurs couverts par le certificat d'accréditation, à l'exception des personnes suivantes:
- les professeurs ayant accepté une fonction d'employé de cadre suite à une nomination par le Conseil d'administration;
 - les professeurs invités, les professeurs associés et les chargés de cours.
- 4.03 La convention s'applique aux professeurs-boursiers sous réserve des exclusions prévues au paragraphe .21 de l'article "Recrutement et engagement" (article 19).
- 4.04 Conditions particulières aux "professeurs cadre"
Le professeur exerçant une fonction d'employé de cadre dans l'un ou l'autre des secteurs de recherche, enseignement, services ou production, est intégré ou réintégré à l'unité de négociation dès qu'il quitte son poste d'employé de cadre.
- 4.05 Le temps passé à titre d'employé de cadre est comptabilisé pour les années de service, la caisse de retraite et l'obtention d'un congé sabbatique.
- 4.06 Le classement du professeur intégrant ou réintégrant ainsi l'unité de négociation est déterminé selon le classement qu'il avait avant sa nomination à titre d'employé de cadre, additionné d'un nombre d'échelons égal au nombre d'années de son mandat à titre d'employé de cadre, auquel s'ajoute, s'il y a lieu, les avancements accélérés obtenus selon la procédure établie pour sa tâche de professeur durant son mandat d'employé de cadre.

ARTICLE 5 - RÉGIME DE L'ASSOCIATION

- 5.01 L'Institut prélève sur le traitement de chaque professeur régi par la présente convention le montant spécifié par

l'Association à titre de cotisation. L'Institut prélève également sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle l'Association a été accréditée un montant égal à celui prévu à titre de cotisation fixée par l'association.

- 5.02 L'ASSOCIATION avise l'INSTITUT par écrit du montant de la cotisation fixée par elle. Tout changement au montant de la cotisation sera effectif à la deuxième paye qui suit la réception de l'avis de changement.
- 5.03 Dans les 15 premiers jours de chaque mois, l'INSTITUT remet à l'ASSOCIATION les sommes perçues le mois précédent, selon les dispositions du paragraphe .01 en donnant la liste des professeurs, le montant déduit pour chacun, les noms des nouveaux professeurs, ceux des professeurs en congé sans solde et ceux qui ont quitté l'INSTITUT depuis la dernière paye.
- 5.04 En cas de réclamation d'un professeur quant aux cotisations déduites à la source, l'ASSOCIATION répondra en lieu et place de l'INSTITUT à toute poursuite qui pourrait lui être intentée, sauf en cas de faute lourde ou de négligence grave de la part de l'Institut.

ARTICLE 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 L'ASSOCIATION peut utiliser les divers tableaux d'affichage pour y afficher ses convocations d'assemblée ou autres documents dûment identifiés. Une copie des documents affichés est transmise au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche pour information.
- 6.02 L'INSTITUT permet à l'Association d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour y tenir des assemblées. Pour réserver ce local, l'ASSOCIATION doit observer la procédure en vigueur à l'INSTITUT.
- 6.03 Les professeurs qui participent occasionnellement comme représentants de l'ASSOCIATION à des activités conjointes avec d'autres associations similaires le font sans perte de salaire et en informent au préalable le directeur de leur centre.

ARTICLE 7 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 L'ASSOCIATION reconnaît qu'il est du ressort de l'INSTITUT de gérer, diriger et administrer ses affaires, sujet cependant aux termes et conditions de la convention.
- 7.02 L'ASSOCIATION transmet à l'INSTITUT annuellement la liste des membres de son comité exécutif.
- 7.03 Toute correspondance adressée par l'Institut à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise à l'ASSOCIATION.
- 7.04 L'INSTITUT transmet à l'ASSOCIATION copies des procès-verbaux et résolutions adoptés par le Conseil d'administration et la Commission de la recherche ainsi que les documents remis aux membres desdits organismes, à l'exception de ceux qui ont fait l'objet d'une discussion à huis clos.
- De plus, l'INSTITUT lui transmet avant la réunion, pour information, copie de l'ordre du jour.
- 7.05 L'ASSOCIATION fait parvenir au bureau des ressources humaines, pour information, copie de toute résolution touchant les relations entre les parties et adoptée en assemblée générale sauf celles ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos.
- 7.06 L'INSTITUT fournit à l'ASSOCIATION, durant le mois qui suit la signature de la convention, et par la suite durant le mois de juin de chaque année, la liste des professeurs en poste ou engagés à ce moment; cette liste comporte pour chacun les renseignements suivants: nom, prénom, date de naissance, grades universitaires et dates de leur obtention, années de service à l'Institut, années d'expérience dans la recherche et l'enseignement, années d'expérience professionnelle autre, fonction et poste occupé, classement, salaire, statut relatif à la permanence, statut à plein temps ou à temps partiel, numéro d'assurance sociale, adresse et numéro de téléphone domiciliaires.
- 7.07 Chaque mois, l'ASSOCIATION est avisée par l'INSTITUT de tout changement de fonction, de congé sabbatique, de congé de perfectionnement, de congé sans solde, de transfert, de démission ou mise à la retraite et aussi de l'embauche de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'INSTITUT remet à l'ASSOCIATION l'information prévue au paragraphe

précédent. À la condition que les professeurs en avisent l'INSTITUT, celui-ci transmet chaque mois à l'ASSOCIATION tout changement d'adresse.

- 7.08 L'INSTITUT permet à l'ASSOCIATION d'utiliser les services d'imprimerie d'adresses, de reprographie, d'imprimerie de documents, de photocopie et de téléphone de l'INSTITUT aux tarifs usuels établis pour ces services selon les normes en vigueur.
- 7.09 L'ASSOCIATION peut utiliser le courrier interne de l'INSTITUT pour acheminer aux professeurs les avis de convocation ou tout matériel d'information utile.
- 7.10 L'INSTITUT met gratuitement à la disposition de l'ASSOCIATION un local aménagé pour ses besoins.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 8.01 L'Institut et l'Association s'entendent pour que les griefs soient réglés le plus promptement possible et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.
- 8.02 À cette fin, un professeur ou groupe de professeurs peut tenter de régler son problème en le soumettant directement au directeur de centre concerné ou au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche, selon le cas, avant de recourir à la procédure de grief. Tout règlement intervenu à ce stade ne peut être invoqué comme précédent.
- 8.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties forment un Comité de griefs composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, chaque partie désigne ses représentants au début de chaque année financière et désigne également deux substituts habilités à les remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir.
- 8.04 L'Institut fournit de plus au Comité les services d'un secrétaire à qui sont adressés les griefs soumis au Comité et qui convoque les réunions et prépare les procès-verbaux contenant les positions des parties et, le cas échéant, le règlement des griefs.
- 8.05 Le Comité se réunit à huis clos et adopte les règles de procédure qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions.

Première étape

- 8.06 Tout professeur ou groupe de professeurs qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la présente convention et qui désire formuler un grief doit le faire dans un délai de trente (30) jours de la connaissance du fait dont découle le grief mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 8.07 Un grief doit être formulé par écrit par le professeur en cause ou l'Association et être remis au directeur de centre auquel le professeur en cause est associé.
- 8.08 Sous réserve du droit du professeur de porter lui-même son grief, plusieurs professeurs peuvent se grouper pour formuler un même grief. Ce grief doit être formulé par écrit, signé par un représentant de l'Association et remis au directeur de centre auquel les professeurs en cause sont associés. Cependant, si ces professeurs sont membres de centres différents, ce grief est remis au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche.
- 8.09 Un grief qui concerne l'Association comme telle doit être formulé par écrit, signé par un représentant de l'Association et remis au directeur de l'Institut.
- 8.10 Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, le directeur de centre, le directeur à l'enseignement et à la recherche ou le directeur de l'Institut, selon le cas, répond par écrit soit au professeur en transmettant une copie à l'Association, soit au représentant de l'Association, selon le cas.

Deuxième étape

- 8.11 Si le professeur, le groupe de professeurs ou l'Association, selon le cas, est insatisfait(e) de la réponse, ou à défaut d'une réponse, il (elle) peut demander la convocation du Comité des griefs prévu au paragraphe .03. La demande doit être transmise par écrit au secrétaire du Comité dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au paragraphe .10.
- 8.12 Le Comité doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande écrite en ce sens sur convocation écrite du secrétaire.

8.13 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion prévue au paragraphe .12, l'Institut rend sa décision par écrit et la communique soit au professeur en transmettant une copie à l'Association, soit au représentant de l'Association, selon le cas.

8.14 À la suite de la décision de l'Institut prévue au précédent paragraphe, tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Association et l'Institut et être signée par les représentants autorisés des parties.

Troisième étape

8.15 Si le professeur, le groupe de professeurs ou l'Association, selon le cas, n'est pas satisfait(e) de la décision de l'Institut et qu'il (elle) désire déférer le grief à l'arbitrage, il (elle) doit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe .13, donner un avis écrit à l'Institut.

8.16 Le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, le ministre du travail et de la main-d'oeuvre sera prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.

8.17 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail. Il décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

8.18 En matière disciplinaire, l'arbitre peut:

- a) annuler, maintenir ou rescinder la décision;
- b) réintégrer le professeur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision qu'il estime appropriée dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le professeur aurait pu recevoir entre temps.

8.19 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du grief.

- 8.20 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties. La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties.
- 8.21 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties à parts égales.
- 8.22 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le plaignant peut amender son grief en autant qu'un tel amendement n'en modifie pas la nature.
- 8.23 Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf consentement des parties. Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 9 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.01 Les parties forment un Comité des relations de travail auquel chacune nommera trois (3) représentants. Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention, chaque partie indique à l'autre partie les noms de ses représentants. Les représentants nommés peuvent être changés en tout temps en informant l'autre partie.
- 9.02 Le Comité a pour rôle de formuler à l'INSTITUT des recommandations sur toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer les relations de travail à l'intérieur de l'INSTITUT.
- 9.03 L'INSTITUT consulte le Comité avant de prendre toute décision relative aux sujets suivants:
- les implications pour les professeurs de mesures de transfert de recherche et d'enseignement, d'ententes avec d'autres institutions de recherche et d'enseignement, de modifications dans les services, etc.;
 - la déontologie (i.e. l'ensemble des règles et dispositions régissant le comportement du professeur en tant que professeur tel que défini dans la présente convention).
- 9.04 Le Comité adopte les règles de procédure qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions.

- 9.05 Le Comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties et au moins à tous les trois (3) mois.

ARTICLE 10 - FONCTIONS ET TÂCHES DU PROFESSEUR

- 10.01 En raison des orientations propres de l'Institut, la recherche et le développement expérimental constituent l'élément principal dans la tâche du professeur auquel s'ajoutent l'enseignement universitaire et l'encadrement d'étudiants, les services communautaires et une participation aux activités de production de l'Institut et aux tâches administratives.
- 10.02 La pondération de ces éléments et de leur contenu s'intègre dans la répartition des tâches établies par l'assemblée des professeurs d'un centre.
- 10.03 La description sommaire des diverses composantes des éléments de la tâche donnée ci-dessous n'est pas exhaustive et ne reflète pas nécessairement un ordre d'importance. Elle sert de point de repère pour la compréhension de la tâche.
- 10.04 La recherche comprend notamment:
- la conception, l'établissement, le développement et la réalisation de projets voués à la poursuite de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, incluant les activités reliées à leur subventionnement.
 - la diffusion des connaissances acquises par des communications orales ou écrites, ou l'obtention de brevets.
 - la participation à des congrès, colloques, séminaires, symposia, groupes de travail.
 - la critique scientifique.
- 10.05 L'enseignement et l'encadrement d'étudiants comprennent notamment:
- la participation à l'élaboration, la révision et la réalisation des programmes auxquels le centre participe de façon autonome ou conjointe.
 - la préparation d'instruments pédagogiques et l'enseignement.

- l'assistance pédagogique aux étudiants et leur évaluation incluant celle des mémoires ou des thèses.
- 10.06 Les services communautaires comprennent notamment:
- la direction, la responsabilité professionnelle et scientifique des activités de service à la communauté assumées par le centre.
 - l'élaboration, le développement et la réalisation des programmes de services assumés par le centre.
- 10.07 La participation aux activités de production comprend notamment:
- la participation à l'élaboration et à la réalisation des programmes de production, et de contrôle de qualité.
 - la participation à la recherche de solutions aux problèmes de production.
- 10.08 La participation aux tâches administratives comprend notamment:
- les activités qui contribuent au fonctionnement du centre ou de tout autre organisme de l'Institut ou de l'Université du Québec.
 - la participation à des organismes scientifiques, professionnels ou gouvernementaux.
 - la part du temps qu'un professeur consacre à des activités syndicales.
- 10.09 La charge d'un professeur est définie par son contenu et non par le temps que le professeur y consacre.
- 10.10 Afin de favoriser le travail d'équipe, la collaboration entre professeurs et un meilleur encadrement de leur personnel et des étudiants, le professeur est normalement présent les jours ouvrables au lieu requis par son travail.
- 10.11 Les fonctions autres que la recherche et le développement expérimental confiées à un professeur ne peuvent sans son consentement représenter plus de 25% de sa tâche durant une année.

10.12 La participation aux fonctions autres que la recherche et le développement expérimental pour un pourcentage supérieur à 25% de la tâche est précisée par le professeur et soumise pour étude à l'Assemblée des professeurs du centre auquel le professeur est rattaché selon les modalités prévues à l'article "Répartition des tâches" (article 12). Normalement, un professeur ne pourra consacrer moins de 50% de son temps par année à la recherche et au développement expérimental sans perdre son statut de professeur régulier ou boursier.

10.13 La fonction recherche et développement expérimental ne peut constituer moins de 75% de la tâche d'un professeur n'ayant pas encore acquis la permanence.

ARTICLE 11 - LE CENTRE ET L'ASSEMBLÉE DES PROFESSEURS D'UN CENTRE

11.01 Un centre est formé du directeur du centre, des professeurs réguliers, des professeurs "boursiers", des professeurs invités, des professeurs associés, des chargés de cours, des stagiaires post-doctoraux, des étudiants de 2ème et 3ème cycles, des agents de recherche, du personnel technique et du personnel de soutien.

11.02 L'Assemblée des professeurs d'un centre est composée du directeur de centre et de l'ensemble des professeurs réguliers et des professeurs "boursiers" du centre.

11.03 L'Assemblée des professeurs d'un centre est présidée par le directeur du centre qui la convoque au moins une fois par année et chaque fois qu'il le juge opportun ou qu'au moins le quart de ses membres en font la demande par écrit pour des motifs énoncés dans celle-ci.

La convocation de l'Assemblée doit être émise au moins trois (3) jours ouvrables avant la réunion ou dans un délai plus court s'il y a consentement unanime des membres. Le quorum est formé d'au moins 51% des membres.

11.04 L'Assemblée des professeurs d'un centre adopte tout autre règlement concernant sa régie interne.

11.05 Dans le cadre des règlements de l'Université du Québec et des objectifs généraux de l'Institut, l'Assemblée des professeurs d'un centre identifie les priorités du centre et élabore

les projets de programmes ou les projets de modification de programmes de recherche, d'enseignement et de service du centre et ce, de la façon suivante:

- a) l'Assemblée des professeurs d'un centre participe à l'établissement des programmes du centre, soit en les élaborant elle-même, soit en acceptant de recommander à la Commission de la recherche les programmes soumis par ses membres, soit en collaborant avec d'autres centres, d'autres services ou d'autres universités;
- b) les programmes retenus par l'Assemblée des professeurs du centre sont présentés à la Commission de la recherche selon la procédure établie et transmis avec avis par la suite au directeur de l'Institut;
- c) le directeur de l'Institut présente les projets retenus par la Commission de la recherche au Conseil d'administration à qui il appartient d'approuver les priorités, de répartir les ressources et d'approuver en dernier ressort les programmes des centres.

- 11.06 L'Assemblée des professeurs d'un centre procède au moins une (1) fois l'an à une répartition équitable des charges de travail entre chacun de ses membres selon les modalités définies à l'article "Répartition des tâches" (article 12).
- 11.07 Le conseil d'administration nomme à la commission de la recherche un représentant de chaque centre désigné par l'assemblée des professeurs du centre.
- 11.08 L'Assemblée des professeurs d'un centre participe à la préparation du budget du centre et à sa révision, s'il y a lieu, à l'exclusion de l'enveloppe salariale, avant sa présentation et son adoption par le Conseil d'administration.
- 11.09 L'Assemblée des professeurs d'un centre participe au recrutement de professeurs réguliers et de professeurs "boursiers" selon les modalités prévues à l'article "Recrutement et engagement" (article 19).
- 11.10 Le directeur du centre consulte également l'Assemblée des professeurs du centre et tient compte de son avis pour l'engagement des professeurs invités, des chargés de cours, pour la définition de leurs tâches et pour la nomination de professeurs associés.

- 11.11 L'Assemblée des professeurs d'un centre participe au choix du directeur de centre selon la procédure adoptée par le Conseil d'administration (résolutions CA-17-47 et CA-54-419).
- 11.12 L'Assemblée des professeurs d'un centre définit les critères requis à l'évaluation des activités professionnelles de ses membres.
- 11.13 L'Assemblée des professeurs d'un centre désigne parmi ses membres un représentant à chaque comité d'évaluation qui doit se prononcer sur toute demande d'avancement accéléré d'échelon, de promotion d'une catégorie à une autre ou sur toute demande concernant un professeur du centre et pour laquelle l'Institut ou le professeur exige nommément une évaluation.
- 11.14 L'Assemblée des professeurs d'un centre est consultée et donne son avis sur toute demande de congé sabbatique, de congé de perfectionnement ou de congé sans traitement selon la procédure décrite à la présente convention.
- 11.15 L'Assemblée des professeurs d'un centre est également consultée dans la distribution des locaux qui sont attribués au centre.

ARTICLE 12 - RÉPARTITION DES TÂCHES

- 12.01 Avant le début de l'année financière, dans un centre, la répartition des tâches qui découle des fonctions décrites à l'article "fonctions et tâches des professeurs" (article 10) est faite de la façon suivante:
- a) les professeurs précisent eux-mêmes la contribution qu'ils entendent apporter à ces différentes fonctions;
 - b) le directeur de centre voit à la coordination et la l'équilibre entre d'une part, l'ensemble des tâches proposées par les professeurs et, d'autre part, les programmes, les priorités et les ressources du centre. Il propose, s'il y a lieu, les modifications appropriées aux professeurs concernés;
 - c) l'Assemblée des professeurs d'un centre étudie et modifie, s'il y a lieu, la répartition des tâches élaborée selon les alinéas a) et b);

- d) dans le cas de divergences d'opinion entre l'assemblée des professeurs du centre et un professeur du centre au sujet de l'attribution de sa tâche, la décision revient au directeur du centre;
- e) le directeur du centre communique au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche, pour avis, la liste des projets et la répartition des tâches du centre;
- f) le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche fait parvenir son avis au directeur du centre qui en informe l'Assemblée des professeurs;
- g) dans le cas de divergences d'opinion, l'approbation finale revient au directeur de l'Institut qui motive par écrit sa décision au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche et au directeur de centre concerné;
- h) le professeur qui considère que, suite à la décision du directeur de l'Institut, sa tâche est excessive ou injuste peut soumettre son cas à la Commission de la recherche par une requête écrite à cette fin au président de la Commission. Cette requête doit être faite dans les trente (30) jours de la décision prévue en g);
- i) la Commission de la recherche doit se prononcer sur cette question dès sa réunion suivante mais dans un délai ne dépassant pas 15 jours. Sa recommandation écrite doit être transmise au professeur concerné, à l'Association, au directeur de l'Institut et au directeur du centre qui en informe l'Assemblée des professeurs;
- j) copie de la liste des tâches confiées à un professeur est versée à son dossier académique;
- k) la répartition des tâches d'enseignement et d'encadrement d'étudiants que doit accomplir un centre pour un trimestre est faite au moins un (1) mois avant le début prévu pour les cours.

12.02

Si à la suite des procédures prévues au paragraphe .01 de l'article "Répartition des tâches" (article 12), un professeur considère toujours que sa tâche est excessive ou injuste, il peut soumettre un grief à ce propos. Dans ce cas, il a le fardeau de la preuve. Le professeur doit, le cas échéant, assumer la tâche qui lui est assignée jusqu'à la décision finale de l'arbitre.

ARTICLE 13 - SOUTIEN À LA RECHERCHE

- 13.01 L'Institut fournit au professeur un local approprié à l'accomplissement de sa tâche, en tenant compte des disponibilités de l'Institut. (Laboratoire, s'il y a lieu, bureau et mobilier adéquat).
- 13.02 L'Institut s'entend avec le professeur concerné avant d'apporter un changement au local prévu au paragraphe .01.
- 13.03 Si le professeur estime que le changement proposé ou les délais prescrits peuvent nuire à la bonne marche de sa recherche ou à l'accomplissement de sa tâche, il peut soumettre le cas, pour avis, au Comité de relations de travail.
- 13.04 Selon l'avis du Comité de relations de travail, l'Institut s'efforce, s'il y a lieu, de trouver une solution de rechange acceptable.
- 13.05 L'Institut fournit au professeur les services suivants: service d'animalerie, service audio-visuel, service de bibliothèque, service de courrier, service d'informatique, service de reprographie, service secrétarial et autres services d'infrastructure qui sont essentiels à l'accomplissement de sa tâche.
- 13.06 L'Institut consulte le Comité de relations de travail à propos de tout changement majeur aux structures des services prévus au paragraphe précédent pouvant affecter le fonctionnement ou la priorité accordée à la recherche.
- 13.07 Le choix du personnel associé à un projet de recherche est fait en fonction des exigences établies par le professeur concerné, le tout dans le respect des conventions collectives conclues entre l'Institut et les autres groupes syndiqués.
- 13.08 L'Institut voit au financement annuel des projets jugés prioritaires par la Commission de la recherche, approuvés par le Conseil d'administration et non subventionnés par des organismes extérieurs, et selon les budgets disponibles.

ARTICLE 14 - INFORMATION

- 14.01 Au terme de chaque année, la direction de l'INSTITUT présente aux professeurs un rapport sur:

- a) les développements à court terme;
- b) les investissements de l'INSTITUT;
- c) les sources de revenus;
- d) les possibilités et contraintes de la recherche;
- e) les projets en cours;
- f) le bilan des fonds établi par projet, par programme et par centre et indiquant les sources de financement.

14.02 Les professeurs pourront présenter à la direction de l'INSTITUT leur avis sur ce rapport.

ARTICLE 15 - RESPONSABILITÉ JURIDIQUE ET FINANCIÈRE

15.01 La responsabilité administrative des activités de l'INSTITUT incombe à la direction de l'INSTITUT et aux services qui lui sont rattachés. Les professeurs ne peuvent engager la responsabilité administrative de l'INSTITUT sans l'accord préalable écrit de la direction de l'INSTITUT ou de ses représentants désignés.

15.02 Un professeur doit, sauf dans les cas prévus au paragraphe .04, respecter les obligations de tout contrat signé conjointement avec l'Institut et concernant un projet de recherche.

15.03 Les contrats concernant un projet de recherche sont signés au nom de l'INSTITUT par le professeur qui est responsable du projet ou qui est le porte-parole désigné par un groupe de professeurs responsables du projet ainsi que par le directeur du centre concerné et au moins un responsable administratif de l'INSTITUT.

15.04 Un directeur de centre, les professeurs responsables d'un projet de recherche ou tout autre membre de l'INSTITUT ne peuvent modifier les dispositions d'un contrat concernant ce projet de recherche sans l'accord préalable des signataires du contrat.

Toutefois, au cours de l'exécution d'un contrat, le directeur de l'INSTITUT peut, en raison d'un manque de ressources imprévisible, mettre un terme à ce contrat après entente avec la tierce partie et après consultation des professeurs responsables du projet concerné et du comité de relations de

travail. Dans un tel cas, l'INSTITUT tient les professeurs concernés indemnes de toute poursuite qui pourrait leur être intentée par le tiers contractant.

- 15.05 L'INSTITUT s'engage à prendre fait et cause pour tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer lui-même contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du professeur et dont la preuve incombe à l'INSTITUT.

ARTICLE 16 - REPRÉSENTATION

- 16.01 A chaque année, l'ASSOCIATION désigne des représentants aux comités paritaires suivants:
- Comité des brevets,
 - Comité des griefs,
 - Comité de promotion et classement,
 - Comité de relations de travail.
- 16.02 L'ASSOCIATION désigne annuellement un (1) représentant au Comité de santé et de sécurité de l'Institut.
- 16.03 La Commission de la recherche désigne annuellement les représentants du corps professoral aux comités académiques suivants:
- Comité de l'animalerie,
 - Comité de la bibliothèque.
- 16.04 L'Institut fait nommer au Conseil d'administration le représentant du corps professoral désigné par l'Association.
- 16.05 La durée du mandat des représentants nommés par l'ASSOCIATION est d'une année sans restriction de renouvellement.
- 16.06 Les représentants de l'Association demeurent membres des comités et du conseil d'administration pour lesquels ils ont été désignés pour toute la durée de leur mandat, à moins qu'il y ait démission ou qu'ils perdent leur qualité de professeur membre de l'Association.

- 16.07 La désignation de représentants du corps professoral à la Commission de la recherche est sous la responsabilité des assemblées des professeurs du centre tel que prévu au paragraphe .07 de l'article "Le centre et l'Assemblée des professeurs d'un centre" (article II).
- 16.08 L'Institut communique à l'Association la procédure de fonctionnement de tous les comités et du conseil d'administration au sein desquels elle désigne des représentants.
- 16.09 L'Association communique à l'Institut la liste des professeurs qu'elle a désignés à ces divers comités ou au conseil d'administration au début de l'année financière ou lors de leur remplacement.
- 16.10 L'Association nomme également des représentants à tout autre comité paritaire non prévu au présent article et dont le mandat concerne directement les professeurs.

ARTICLE 17 - ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

- 17.01 En plus d'accomplir les tâches régulières qui découlent des programmes de l'INSTITUT, le professeur peut, en accord avec son directeur de centre, exercer des activités professionnelles extérieures au service de tiers si ces activités découlent des tâches qui lui sont reconnues selon l'article "Répartition des tâches" (article 12) de la présente convention.
- 17.02 Exceptionnellement, un professeur peut exercer des activités professionnelles au service de tiers ou pour son propre compte, qui ne découlent pas nécessairement de ses tâches régulières, aux conditions suivantes:
- que l'activité ne crée pas de conflit d'intérêt avec l'Institut;
- que l'activité ne nuise pas au rendement que l'INSTITUT est en droit d'attendre de ce professeur.
- 17.03 Aucun professeur ne peut utiliser les ressources humaines ou physiques de l'INSTITUT à des fins personnelles sans l'autorisation de celui-ci.

ARTICLE 18 - DROITS ET LIBERTÉS

- 18.01 Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politique et académique, qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'INSTITUT, et en aucun temps ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à l'INSTITUT à cause du libre exercice de ces libertés.
- 18.02 Un représentant de l'INSTITUT et un professeur n'exercent l'un envers l'autre, directement ou indirectement, aucune contrainte, pression, discrimination ou distinction injuste pour des raisons concernant la race, l'origine ethnique, le sexe, un handicap physique, la profession, les opinions politiques ou autres, les convictions religieuses ou l'exercice d'un droit reconnu par la convention, la loi ou la charte des droits de la personne, ainsi que pour toute action politique.
- 18.03 Le professeur assume la responsabilité professionnelle et scientifique de ses activités accomplies à l'Institut et des publications et communications qui en découlent, dans le cadre des règlements et procédures en vigueur. Il agit selon l'éthique de sa profession et de son art. L'Institut et ses représentants ne peuvent en aucune façon, directe ou indirecte, le forcer ou l'inciter à contrevenir à cette éthique.
- 18.04 Un seul dossier académique officiel est constitué pour chaque professeur et celui-ci peut le consulter sur demande au secrétariat de son centre. Ce dossier comprend le curriculum vitae du professeur et tout document le concernant émis par un comité, une commission ou une instance de l'Institut. Seuls les documents versés à ce dossier et dont copies ont déjà été envoyées au professeur ou fournis par celui-ci peuvent être utilisés par le Conseil d'administration pour toute décision concernant le professeur. De plus, le professeur peut consulter, sur demande, son dossier administratif officiel au service des ressources humaines.

ARTICLE 19 - RECRUTEMENT ET ENGAGEMENTProfesseur régulier

- 19.01 Lorsque, dans un centre, un poste de professeur doit être pourvu, le directeur du centre constitue un Comité de sélection formé de lui-même, qui le préside, de deux (2) professeurs du centre désignés par l'Assemblée des professeurs de ce centre et d'une personne extérieure au centre désignée par le directeur de l'INSTITUT.

- 19.02 Le Comité de sélection:
- a) précise les exigences du poste;
 - b) détermine les critères de sélection;
 - c) identifie les institutions ou laboratoires les plus susceptibles d'héberger des candidats pouvant répondre aux exigences du poste à pourvoir;
 - d) évalue les candidatures reçues;
 - e) procède à une première sélection.
- 19.03 L'INSTITUT affiche dans tous ses centres le poste disponible et demande aux autres constituantes de l'Université du Québec ainsi qu'aux institutions et laboratoires identifiés au paragraphe .02 c) de l'afficher également.
- 19.04 Le directeur du centre soumet à l'analyse et à l'approbation de l'Assemblée des professeurs du centre les candidatures retenues. Les résultats d'un vote secret sont transmis au Comité de sélection qui choisit parmi le ou les candidats ayant reçu le plus grand nombre de voix le titulaire du poste à pourvoir et recommande au directeur de l'INSTITUT son engagement. L'Assemblée des professeurs du centre a le droit d'obtenir du Comité de sélection toute l'information concernant les candidatures retenues.
- 19.05 Le Comité de promotion et classement recommande au Conseil d'administration le classement du candidat sélectionné, selon les règles et procédures établies à l'article "classement et promotion" (article 20).
- 19.06 Le directeur de l'Institut transmet au Conseil d'administration le nom du candidat choisi par le Comité de sélection accompagné de sa recommandation.
- Si le Conseil d'administration refuse la nomination du candidat choisi, il avise par écrit le Comité de sélection concerné des motifs de sa décision.
- 19.07 Le directeur de l'INSTITUT fait au nom de l'INSTITUT l'engagement du nouveau professeur en spécifiant les termes de cet engagement.
- 19.08 L'INSTITUT transmet à tout nouveau professeur nouvellement embauché un exemplaire des lettres patentes et des règlements de l'INSTITUT, une copie de la convention de

même que tout autre document d'information relatif aux avantages sociaux.

- 19.09 Nonobstant ce qui est dit au paragraphe .01 du présent article, si l'Assemblée des professeurs d'un centre compte moins de six (6) professeurs, le directeur de l'INSTITUT ainsi que le directeur du centre et les professeurs, s'il y en a, font ensemble le choix du candidat.
- Dans ce cas, les dispositions prévues au paragraphe .04 du présent article, ne s'appliquent pas.
- 19.10 Un engagement débute normalement un 1er juin et se termine un 31 mai.
- 19.11 Le premier engagement d'un professeur a une durée de trois (3) ans ou la durée la plus voisine de trois (3) ans qui permet de le terminer un 31 mai. Le second engagement d'un professeur engagé à la catégorie II est de deux (2) ans.
- 19.12 Le renouvellement d'engagement d'un professeur est précédé d'une évaluation du professeur telle que décrite à l'article "Évaluation" (article 21).
- 19.13 Le Conseil d'administration prend la décision de renouveler ou non le contrat d'engagement du professeur. L'INSTITUT communique cette décision motivée au professeur avant le premier (1er) décembre précédant le terme du contrat, par courrier recommandé, à sa dernière adresse apparaissant à son dossier. Il en informe également l'ASSOCIATION.
- 19.14 Tout engagement d'un professeur se renouvelle automatiquement si ledit professeur n'a pas reçu de l'Institut, le 1er décembre précédant le terme de son contrat, un avis de non-renouvellement.
- Le non-renouvellement d'engagement du professeur n'est matière à grief qui si l'Institut n'a pas respecté le délai ou la procédure ci-haut mentionnés.
- 19.15 Nonobstant le paragraphe .11, cesse d'être à l'emploi de l'Institut, le professeur qui a atteint l'âge de la retraite déterminé par les règlements des régimes de retraite en vigueur pour les professeurs de l'INSTITUT.

- 19.16 Le Conseil d'administration peut, sur recommandation du directeur de l'INSTITUT, congédier un professeur pour cause dont la preuve incombe à l'INSTITUT.
- 19.17 Cependant, l'INSTITUT, à moins de motifs graves, ne peut recourir à la sanction prévue au paragraphe .16 avant d'avoir au préalable signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois dans une même période de 12 mois les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux avis.
- Un délai de trois (3) semaines doit s'écouler entre le moment de réception du deuxième avis et celui de toute action du Conseil d'administration.
- 19.18 Le professeur qui désire mettre fin à son engagement à l'INSTITUT en informe par écrit, au moins trois (3) mois avant son départ, le directeur de l'INSTITUT et le directeur du centre auquel il appartient. Cette période peut être écourtée avec le consentement de l'INSTITUT.

Professeur boursier

- 19.19 Après consultation de l'Assemblée des professeurs du centre, le directeur d'un centre peut recommander l'engagement d'un professeur boursier, tel que défini à l'article "définitions" (article 2).
- 19.20 La nomination à titre de professeur "boursier" est conditionnelle à l'obtention d'un "scholarship", d'une subvention de chercheur-boursier ou de toute autre subvention salariale équivalente, à l'exclusion d'une bourse post-doctorale.
- 19.21 Toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux professeurs boursiers à l'exception des paragraphes .01, .02, .03, .04, .06, .09, .10, .11, .13, .14 et des articles "Permanence" (article 22) et "Sécurité d'emploi" (article 23).
- 19.22 Le premier contrat d'engagement du professeur boursier est d'une durée de trois (3) ans débutant le premier jour de travail et se terminant trois (3) ans plus tard.
- 19.23 L'engagement d'un professeur boursier peut être renouvelé pour un deuxième contrat qui est terminal et dont la durée est soit égale à la période non complétée d'une subvention attribuée pour une période plus longue que trois (3) ans, soit égale à la durée de la période de renouvellement obtenue.

- 19.24 Le professeur boursier dont le contrat peut être renouvelé doit, dans le cours de la troisième année de son premier engagement à l'INSTITUT, être évalué conformément aux procédures prévues à l'article "évaluation" (article 21).
- 19.25 Le Conseil d'administration prend la décision d'accorder ou non un renouvellement de contrat au professeur boursier et lui communique sa décision six (6) mois avant l'échéance de son premier contrat.
- 19.26 En cas de non-renouvellement, de fin ou d'interruption de la bourse, l'emploi et le contrat du professeur boursier prennent fin automatiquement.
- 19.27 Le professeur boursier peut poser sa candidature à tout poste régulier prévu au plan d'effectif qui doit être pourvu.
- 19.28 Si le professeur boursier obtient, avant ou à l'échéance de son "scholarship", un poste régulier prévu au plan d'effectif, il se voit crédité toutes les années de travail faites à l'INSTITUT à titre de professeur boursier pour fin d'acquisition de la permanence.
- 19.29 L'engagement des professeurs boursiers ne doit pas avoir pour but ou effet la diminution du nombre de postes de professeurs réguliers prévu au plan d'effectif annuel d'un centre.
- 19.30 Un professeur qui a été engagé à l'INSTITUT selon la procédure élaborée pour remplir un poste régulier prévu au plan d'effectif annuel d'un centre et qui obtient subséquemment un "scholarship", une subvention de chercheur-boursier ou toute autre subvention salariale équivalente, n'est pas concerné par les dispositions prévues aux paragraphes .19 à .30.

ARTICLE 20 - CLASSEMENT ET PROMOTION

- 20.01 Suivant leur expérience et leur compétence dans leur domaine de recherche et d'enseignement, les professeurs sont, à l'Université du Québec, classés en quatre (4) catégories.
- Les catégories sont désignées par les chiffres romains I, II, III et IV et correspondent respectivement et dans le même ordre, aux titres universitaires traditionnels: chargé d'ensei-

nement, adjoint, agrégé et titulaire. Les échelons sont numérotés en chiffres arabes et l'ordre numérique des échelons correspond à l'ordre de promotion d'un professeur.

En raison de son orientation propre, axée principalement sur la recherche et l'enseignement de 2^e et 3^e cycles, l'INSTITUT n'engage pas de professeurs susceptibles d'appartenir à la catégorie I.

20.02

Pour être admissible à la catégorie II, un candidat doit:

- a) être apte à assumer la responsabilité d'une recherche et d'un enseignement avancé dans un domaine donné;
- b) avoir comme condition normale, un doctorat obtenu d'une université reconnue à la suite d'un 3^e cycle d'au moins trois (3) ans d'études avancées depuis l'obtention d'un grade de 1^{er} cycle ou avoir fait preuve autrement d'une compétence jugée équivalente, ou
- c) détenir un diplôme universitaire de 2^e cycle, ou un doctorat professionnel en médecine ou en médecine vétérinaire, obtenu d'une université reconnue, avoir un minimum de trois (3) années d'expérience d'enseignement ou de recherche de qualité équivalente à celle acquise par un professeur au moment de l'obtention d'un doctorat de 3^e cycle.

20.03

Pour être admissible à la catégorie III ou IV, un professeur nouveau ou déjà en poste à l'Institut doit:

- a) avoir un doctorat obtenu d'une université reconnue à la suite d'un 3^e cycle d'au moins trois (3) ans d'études avancées depuis l'obtention d'un grade de 1^{er} cycle, ou avoir fait preuve autrement d'une compétence jugée équivalente;
- b) être jugé apte à être au moins classé dans le premier cas, "catégorie II, échelon 6" et, dans le second cas, "catégorie III, échelon 6";
- c) s'il s'agit d'un professeur déjà en poste, être recommandé pour un tel classement par le Comité de promotion et classement de l'Institut que consulte à cette fin le Conseil d'administration;
- d) cependant, un professeur qui a atteint l'échelon 9 de la catégorie II passe automatiquement, sous réserve du paragraphe .03 a) précédent, à l'échelon 5 de la catégorie III.

- 20.04 Aux fins de donner son avis sur la promotion et le classement dans les catégories II, III et IV des professeurs à l'INSTITUT, le Conseil d'administration forme chaque année un Comité paritaire de promotion et classement dont il détermine les règles de procédure.
- 20.05 Le Comité de promotion et classement est formé du directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche qui le préside, d'un (1) professeur de catégorie IV, d'un (1) professeur de catégorie III, d'un (1) professeur de catégorie II nommés par l'ASSOCIATION des professeurs et de deux (2) personnes choisies et nommées par le Conseil d'administration de l'INSTITUT.
- 20.06 Le Comité de promotion et classement consulte les comités d'évaluation compétents sur toute promotion demandée par un professeur et qui lui est transmise par un directeur de centre.
- 20.07 Le Comité de promotion et classement donne son avis sur toute demande de promotion sollicitée par un professeur.
- 20.08 Le Comité de promotion et classement assure entre les divers comités d'évaluation l'uniformité des normes de promotion et celle de leur application.
- 20.09 Le Comité de promotion et classement transmet par l'intermédiaire de son président, au Conseil d'administration, les avis reçus des comités d'évaluation en y ajoutant ses propres recommandations dûment motivées et signées par ses membres.
- S'il ne partage pas l'avis d'un comité d'évaluation, il doit, avant de transmettre sa recommandation, rencontrer ce comité, lui exposer les raisons de son désaccord et obtenir toutes les informations complémentaires nécessaires.
- 20.10 Le classement des professeurs dans un échelon à l'intérieur d'une catégorie est déterminé en fonction du "nombre d'années d'expérience équivalente" défini au paragraphe .11 et selon les règles suivantes:
- a) dans la catégorie II, le numéro de l'échelon égale le nombre d'années d'expérience équivalente moins 2;
 - b) dans la catégorie III, le numéro de l'échelon égale le nombre d'années d'expérience équivalente moins 7;

- c) dans la catégorie IV, le numéro de l'échelon égale le nombre d'années d'expérience équivalente moins 12;
- d) dans tous les cas où le calcul indiqué dans une des règles précédentes donne un chiffre supérieur au dernier échelon, le professeur est classé à ce dernier échelon. S'il donne le chiffre 0 ou un nombre négatif, le professeur est classé à l'échelon 1.

20.11 Le nombre d'années d'expérience équivalente est la somme:

- a) des années passées depuis l'obtention d'un grade terminal de 1er cycle:
 - i) à des études universitaires de 2e, 3e cycle ou post-doctorales,
 - ii) au service de l'INSTITUT dans des fonctions pertinentes,
 - iii) au service d'un autre établissement universitaire comme chercheur ou professeur ou comme chercheur de tout autre établissement ou institution. Si la durée du 1er cycle n'est pas de trois (3) ans, elle est complétée à trois (3) ans en utilisant les années subséquentes d'études ou de travail;
- b) de l'équivalent des années d'expérience, autre qu'en a), depuis l'obtention d'un grade terminal de 1er cycle établi en donnant un poids variant de 1 à 0 à ces années d'expérience suivant le degré plus ou moins grand de pertinence de l'expérience acquise en regard du travail de recherche et/ou d'enseignement qui lui sera dévolu à l'INSTITUT.

20.12 Le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche est responsable de la mise à jour, en mai de chaque année, du classement des professeurs pour l'année budgétaire suivante et la soumet à l'approbation du Conseil d'administration de l'INSTITUT. Chaque professeur qui a complété une année d'expérience supplémentaire se voit accorder l'avancement d'au moins un échelon.

20.13 Le professeur qui demande un avancement accéléré ou un changement de catégorie pour l'année budgétaire suivante doit le faire en avisant, par écrit, avant le 15 février de l'année en cours, son directeur de centre.

20.14 Sur réception de cette demande, le directeur de centre voit à l'évaluation du professeur de son centre selon les procédures prévues à cet effet à l'article "évaluation" (article 21).

- 20.15 Avant le 15 juin de chaque année, l'INSTITUT informe chaque professeur de son classement pour la prochaine année, tel que l'a établi le Conseil d'administration de l'INSTITUT.
- 20.16 Toutes et chacune des étapes et délais mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 21 - ÉVALUATION

- 21.01 L'évaluation vise à assurer un traitement équitable, d'une part, à tous les professeurs pour toute décision à propos de laquelle l'INSTITUT ou un professeur exige nommément une évaluation et, d'autre part, aux professeurs non-permanents, quant au renouvellement de leur engagement.
- 21.02 L'évaluation d'un professeur est faite en fonction de la décision à prendre et porte sur les tâches du professeur qui y sont pertinentes. Elle tient compte de toute demande faite, soit par le professeur lui-même, soit par le directeur de son centre.
- 21.03 À tous les cinq (5) ans, une évaluation sera faite dans le but d'assurer à tous les professeurs permanents un traitement équitable quant à la confirmation de leurs responsabilités ou, s'il y a lieu, quant à leur réorientation, à leur réaffectation ou à leur recyclage.
- 21.04 Pour l'évaluation quinquennale d'un professeur, le nombre d'années de service du professeur est calculée depuis l'acquisition de sa permanence. En raison de circonstances particulières, une telle évaluation peut également être faite à un autre moment à la demande expresse du professeur.
- 21.05 Le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche est responsable du processus général d'évaluation des professeurs.
- 21.06 Le directeur de centre voit à l'évaluation des professeurs de son centre, selon la procédure indiquée dans le présent article.

- 21.07 Avant la fin de septembre de chaque année et, si nécessaire à tout autre moment de l'année, sauf lorsque l'évaluation porte sur le renouvellement de l'engagement, le directeur de centre constitue, pour chaque professeur à évaluer, un Comité d'évaluation composé:
- a) de lui-même qui le préside;
 - b) d'une (1) personne extérieure au centre, désignée par le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche;
 - c) d'un (1) professeur du centre désigné par l'Assemblée des professeurs du centre et
 - d) d'un (1) professeur de l'INSTITUT désigné par le professeur à évaluer.
- 21.08 Si une assemblée des professeurs d'un centre compte moins de six (6) professeurs, le directeur de l'INSTITUT, avec les membres du centre, désignent le professeur membre de ce comité en le choisissant parmi les professeurs du centre en question et/ou parmi ceux des autres centres.
- 21.09 Les comités d'évaluation procèdent à l'évaluation avant le 15 octobre de chaque année ou, si nécessaire, à tout autre moment de l'année.
- 21.10 L'évaluation du professeur se fait en fonction des critères suivants: objectifs de l'Institut et de chaque centre, évolution de sa carrière et selon le niveau d'excellence atteint dans les différentes tâches qui lui ont été attribuées durant la période couverte par l'évaluation.
- 21.11 Les modes d'application (définition, pondération, sélection) des critères donnés au paragraphe .10 ainsi que la grille d'évaluation en vigueur dans chaque centre au moment de la signature de la convention continuent à s'appliquer et sont révisés, lorsque nécessaire, par l'Assemblée des professeurs du centre et soumis pour approbation au Conseil d'administration qui prend avis de la Commission de la recherche.
- L'évaluation du professeur non permanent est faite, à son choix, selon la grille en vigueur au moment de son engagement ou selon la nouvelle grille, s'il y a lieu.
- 21.12 La Commission de la recherche assure une certaine uniformité de base entre les grilles d'évaluation utilisées pour chaque centre.

- 21.13 Pour le mois de septembre de chaque année, le professeur transmet au directeur de centre un rapport d'activités de l'année terminée le 31 mai précédent en y incluant toutes informations concernant l'exécution de la tâche qui lui a été confiée.
- 21.14 Ce rapport est versé au dossier académique du professeur et sera fourni au Comité d'évaluation.
- 21.15 Le professeur doit produire les documents pertinents à son évaluation; ces documents comprennent notamment: les tâches assignées, l'importance relative de ces tâches, l'état des réalisations et les raisons qui motivent sa demande, s'il y a lieu.
- Le Comité d'évaluation peut, sous réserve des critères et procédures élaborés par l'Assemblée des professeurs d'un centre, se procurer auprès des organismes compétents les informations reliées à la tâche du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation.
- Copie de tout document ainsi reçu qui ne faisait pas partie des documents soumis par le professeur lui est transmise au moins une (1) semaine avant la date de son évaluation.
- 21.16 Le président du Comité d'évaluation transmet au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche, au plus tard le 15 octobre ou avant le 1er du mois qui suit l'évaluation, s'il y a lieu, le rapport d'évaluation de chaque professeur avec copie au professeur concerné et aux membres du Comité d'évaluation. Ce rapport doit faire état dans chaque cas de la ou des recommandations du Comité et de leur motivation concernant les points qui font en particulier l'objet de l'évaluation et de toute(s) autre(s) recommandation(s) que le Comité aura jugée(s) nécessaire(s). Le rapport d'évaluation devra porter la signature de chacun des membres du Comité.
- 21.17
- a) Dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réception du rapport d'évaluation, le professeur qui en conteste le bien-fondé doit en aviser par écrit le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche, en indiquant sans préjudice les points de désaccord. Ces commentaires sont joints à son rapport d'évaluation.
 - b) Dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réception de cet avis de contestation, le Comité d'évaluation rencontre le professeur qui a produit cet avis conformément aux dispositions du paragraphe a) et le professeur concerné présente alors son point de vue.

- c) Suite à cette audition et dans un délai qui ne doit pas excéder sept (7) jours de calendrier de ladite audition, le Comité d'évaluation communique par écrit au professeur concerné son rapport d'évaluation, original ou modifié selon le cas.
- d) Le professeur non satisfait de ce rapport, dans un délai qui ne doit pas excéder sept (7) jours de calendrier de la réception dudit rapport, communique par écrit ses commentaires au Comité d'évaluation. Ces commentaires sont joints à son rapport d'évaluation et en font alors partie intégrante.

- 21.18 Dans le cas d'une recommandation de non-renouvellement de contrat d'un professeur non-permanent et si suite à la rencontre prévue en .17 b), le Comité d'évaluation maintient sa position, le professeur concerné peut alors choisir de donner sa démission. Dans un tel cas, la lettre de démission est transmise par le directeur du centre à l'Assemblée des professeurs du centre.
- 21.19 Si le professeur concerné ne donne pas sa démission, le directeur du centre convoque l'Assemblée des professeurs et la saisit d'une proposition visant à recommander de ne pas renouveler l'engagement de ce professeur. Le professeur concerné a droit de présenter son point de vue, s'il le désire. Après discussion, l'Assemblée des professeurs du centre accepte ou rejette la proposition au scrutin secret. Cette discussion et le vote de l'Assemblée des professeurs doivent avoir lieu en l'absence du professeur concerné.
- 21.20 Le rapport du Comité d'évaluation ainsi que la position de l'Assemblée des professeurs du centre sont alors transmis par le directeur du centre au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche avec les motifs les justifiant dans les délais prévus au paragraphe .16. Le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche transmet sa recommandation au Conseil d'administration ainsi que celle du Comité et la position de l'Assemblée des professeurs du centre. La procédure prévue au paragraphe .21 reprend alors son cours.
- 21.21 Durant le mois qui suit la transmission du rapport au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche, le Conseil d'administration doit se prononcer sur les recommandations du Comité, prendre une décision et informer par écrit l'intéressé et les membres du Comité d'évaluation concerné des motifs de cette dernière.

- 21.22 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.
- 21.23 En cas d'absence du directeur d'un centre ou de son empêchement à voir à l'évaluation des professeurs du centre ainsi qu'à la préparation et à la remise des rapports d'évaluation, le directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche agit à sa place pour l'une ou l'ensemble des étapes de la procédure d'évaluation.
- 21.24 En aucun temps, l'évaluation ne peut justifier pour un professeur permanent un non-renouvellement de contrat.

ARTICLE 22 - PERMANENCE

- 22.01 Acquiert la permanence:
- a) tout professeur engagé par l'INSTITUT et appartenant à la catégorie II, ou appartenant à la catégorie III même s'il a été promu de façon automatique de la catégorie II à la catégorie III, en vertu du paragraphe .03, dernier alinéa, de l'article "classement et promotion" (article 20), après une probation d'une durée maximum de cinq (5) ans depuis le début de son premier contrat, à moins qu'il n'ait reçu l'avis prévu au paragraphe .14 de l'article "Recrutement et engagement" (article 19).
 - b) tout professeur engagé par l'Institut et appartenant à la catégorie III, non en vertu du paragraphe .03, dernier alinéa, de l'article "classement et promotion" (article 20), ou catégorie IV après une probation d'une durée maximum de trois (3) ans;
- Cette permanence est acquise au moment de l'adoption d'une résolution à cet effet par le Conseil d'administration.
- 22.02 Au cours du mois de septembre qui précède la fin d'un contrat d'un professeur non-permanent, le directeur du centre voit à l'évaluation dudit professeur, conformément aux dispositions de l'article "évaluation" (article 21), relativement au renouvellement de contrat et à l'octroi de la permanence.
- 22.03 À la date de la signature de la présente convention, les professeurs qui n'auront pas encore acquis la permanence l'acquerront de la manière suivante:

- a) Les professeurs engagés par l'Institut et appartenant à la catégorie II, ou appartenant à la catégorie III, s'ils ont été promus de façon automatique, acquerront la permanence après une probation d'une durée maximale de quatre (4) ans depuis le début de leur premier contrat.
- b) Nonobstant l'alinéa a) dans le cas d'un professeur catégorie II, l'Institut peut, sur recommandation exceptionnelle du Comité d'évaluation du professeur, exiger de ce dernier un troisième engagement à terme de deux (2) ans avant de décider s'il retient ses services comme professeur permanent.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 23.01 Une gestion saine et efficace de l'INSTITUT devrait normalement permettre de prévoir quelques années à l'avance les changements dans sa structure, son administration ou l'orientation de ses activités de sorte que la réaffectation des professeurs à de nouvelles tâches puisse se faire progressivement et sans heurt.
- 23.02 L'INSTITUT, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied un professeur permanent.
- 23.03 Ainsi, dans le cas de fermeture, fusion, scission ou modification de centre(s) de recherche, le tout provenant de causes internes ou externes à l'INSTITUT, celui-ci ne pourra y procéder qu'après que la Commission de la recherche ait fait à ce propos ses recommandations au Conseil d'administration.

Lorsque la Commission de la recherche se voit confier par le Conseil d'administration l'étude d'une telle question, elle doit faire ses recommandations au Conseil d'administration dans un délai maximum de dix (10) mois. Avant de faire de telles recommandations, la Commission de la recherche entend le ou les centre(s) de recherche et les professeurs concernés, dans le délai fixé ci-haut.

Si, après recommandation de la Commission de la recherche, l'INSTITUT décide de procéder à la fermeture, à la fusion, à la scission ou à la modification de centre(s) de recherche, il en avise six (6) mois à l'avance, le(s) professeur(s) concerné(s) et l'ASSOCIATION en mentionnant les raisons de tel(s) changement(s).

Lorsqu'un professeur non permanent, susceptible d'être touché par l'étude demandée par le Conseil d'administration à la Commission de la recherche, arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus au présent article, son contrat est automatiquement prolongé pour une période minimum d'un (1) an sous réserve d'une recommandation favorable de son Comité d'évaluation, selon la procédure prévue à l'article "évaluation" (article 21).

- 23.04 Dès que l'avis prévu au paragraphe .03 est donné, un comité paritaire de sécurité d'emploi est formé pour étudier le cas des professeurs permanents affectés.

Ce comité, composé de trois (3) représentants de l'ASSOCIATION et de trois (3) représentants de l'INSTITUT, devra adresser, dans les trois (3) mois qui suivent, un rapport écrit, signé et dûment motivé, au directeur de l'INSTITUT qui le transmet au Conseil d'administration ainsi qu'aux professeurs concernés et à l'ASSOCIATION.

- 23.05 Le Comité a pour mandat spécifique d'étudier, en tenant compte de leurs qualifications et de leurs aptitudes, le cas des professeurs permanents affectés. Le Comité doit entendre les professeurs concernés qui en font la demande et consulter les centres de recherches ou secteurs administratifs où les professeurs seraient susceptibles d'être réorientés.

- 23.06 Compte tenu de la disponibilité de postes appropriés aux qualifications et aptitudes de ce professeur, le Comité de sécurité d'emploi recommande d'abord une nouvelle affectation comme professeur dans un autre centre de l'INSTITUT.

- 23.07 Pour permettre au professeur visé au paragraphe précédent d'occuper un nouveau poste à l'INSTITUT, le Comité de sécurité d'emploi recommande, s'il le juge à propos, une période de recyclage.

- 23.08 À défaut d'avoir un poste disponible approprié à offrir au professeur visé au paragraphe .06, et si le professeur y consent, l'INSTITUT, après entente avec un tiers tel qu'une autre constituante de l'Université du Québec, une autre université québécoise, un organisme public ou para-public, peut le recommander pour un emploi de professeur ou d'un autre type, selon le cas, au service du tiers en question.

Pour être faite à un professeur, une telle proposition doit contenir l'assurance que, dans ce transfert d'employeur, le professeur:

- a) conserve ses droits acquis à des vacances annuelles;
- b) ne subit aucun préjudice relativement à sa caisse de retraite;
- c) retrouve sa sécurité d'emploi à l'INSTITUT advenant la cessation d'activité de son nouvel employeur, et
- d) ait, chez un nouvel employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective, les conditions de travail prévues à la convention pendant sa durée.

L'INSTITUT ne peut pas être tenu responsable de l'insuccès des démarches prévues dans ce paragraphe.

- 23.09 Comme proposition alternative à celle prévue aux paragraphes .06, .07 et .08 du présent article, l'Institut peut, à la demande ou avec le consentement du professeur concerné, favoriser sa mise à la disposition d'un autre organisme selon les dispositions prévues à l'article "mise à la disposition d'organismes extérieurs" (article 24) et pour une période maximum de deux (2) ans.
- 23.10 À défaut d'affectations appropriées disponibles en vertu du paragraphe précédent, le Comité de sécurité d'emploi recommande à l'INSTITUT d'offrir au professeur concerné un poste d'administrateur ou de professionnel à l'INSTITUT, s'il y en a de disponible et en tenant compte, s'il y a lieu, des dispositions de l'entente ou convention collective régissant ces personnes.
- 23.11 Le rapport du Comité est soumis au directeur de l'INSTITUT et acheminé par celui-ci, avec les recommandations appropriées, au Conseil d'administration. Ce dernier fait au professeur concerné une proposition de réorientation, réaffectation ou retraite anticipée.
- 23.12 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage n'entraîne aucune diminution de salaire pour le professeur. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, le professeur garde le même salaire aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal.
- 23.13 Si le professeur n'accepte pas la proposition du Conseil d'administration dans les trente (30) jours et signifie qu'il entend demeurer à l'emploi de l'Institut, l'Institut ou le professeur peut référer directement la question à un arbitre

choisi selon la procédure prévue au paragraphe .17 de l'article "Procédures de règlements de griefs" (article 8). Le mandat de l'arbitre est de déterminer si le refus du professeur est raisonnable.

- 23.14 S'il est décidé que son refus est raisonnable, le professeur conserve son emploi à l'INSTITUT et la procédure prévue aux paragraphes précédents recommence.
- 23.15 S'il est résolu que son refus n'est pas raisonnable, il doit accepter la proposition du Conseil d'administration dans les quinze (15) jours de la signification de la décision ou il est mis à pied. Cependant, le délai de six (6) mois prévu au paragraphe .03 doit être respecté et l'Institut doit verser à ce professeur au moment de la mise à pied, une somme forfaitaire équivalente à un (1) mois de traitement par année complète à l'emploi de l'Institut jusqu'à un maximum de douze (12) mois. Cette somme est calculée d'après le traitement du professeur concerné pour l'année en cours.
- 23.16 Le professeur permanent ou non et dont le poste a été fermé, est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Durant cette période, l'INSTITUT informe le professeur de tout poste vacant qui doit être comblé en lui transmettant un avis écrit à la dernière adresse qu'il a fournie. Le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes. Cette dernière sera prioritairement considérée. Si pendant cette période le professeur concerné revient comme professeur à l'INSTITUT, il a le crédit de ses années de service passées à l'INSTITUT pour le maintien ou l'acquisition de la permanence.

ARTICLE 24 - MISE À LA DISPOSITION D'ORGANISMES EXTÉRIEURS

- 24.01 Le directeur de l'INSTITUT peut, à la demande d'un professeur permanent ou avec son accord, après consultation de l'Assemblée des professeurs du centre et du directeur de son centre, le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximum d'une année, renouvelable une fois après avis favorable du directeur du centre concerné et de l'Assemblée des professeurs de ce centre. Cependant, la durée minimum permise doit totaliser 30% d'une année de travail répartie sur une période de douze (12) mois consécutifs.

Il est entendu que toute mise à la disposition doit être prévue ou acceptée comme tâche du professeur.

- 24.02 L'INSTITUT n'autorise de tels détachements que si le travail du professeur pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans la ligne des préoccupations de l'INSTITUT, constitue une expérience enrichissante pour le professeur ou favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour de ses connaissances ou une réorientation de sa carrière. Un tel détachement peut de plus être autorisé à la demande de l'ASSOCIATION.
- 24.03 L'organisme qui bénéficie des services à temps plein ou partiel d'un professeur prend à sa charge la part du salaire du professeur et des contributions de l'INSTITUT à ses avantages sociaux proportionnelle au temps que lui consacre ce professeur. Il fait à l'INSTITUT les remboursements appropriés à cette fin.
- 24.04 Le professeur mis à la disposition d'un autre organisme par l'INSTITUT conserve durant son détachement son statut de professeur de l'INSTITUT.
- Chaque année de détachement compte comme une année de service à l'INSTITUT et le travail fait par le professeur durant son détachement ainsi que l'appréciation qui en est faite par l'organisme bénéficiaire font partie des éléments dont tient compte dans son jugement le Comité d'évaluation.

ARTICLE 25 - ANNÉE SABBATIQUE

- 25.01 L'année sabbatique est accordée par l'INSTITUT à un professeur dans le but de lui permettre de renouveler et d'enrichir ses connaissances dans la ou les disciplines de sa compétence, de poursuivre des travaux de recherche ou de se livrer à toute autre activité scientifique approuvée, selon les dispositions du présent article.
- 25.02 L'année sabbatique est prise normalement à l'extérieur de l'INSTITUT au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs. Elle peut être exceptionnellement scindée en deux (2) périodes de six (6) mois par accord entre le professeur, l'Assemblée des professeurs du centre et l'INSTITUT, en autant que le programme d'activités de l'année sabbatique l'exige.
- 25.03 Le professeur qui désire se prévaloir d'une année sabbatique en fait la demande par écrit au directeur du centre avant le premier (1er) décembre et au moins six (6) mois à l'avance et doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) avoir acquis la permanence;
- b) être professeur régulier soit depuis au moins six (6) ans à l'INSTITUT, soit depuis trois (3) ans et avoir été au moins trois (3) ans dans une autre université en tant que professeur régulier ou chercheur;
- c) avoir, depuis la fin de tout congé sabbatique, six (6) années d'expérience sans congé avec ou sans solde. S'il y a eu congé avec ou sans traitement, la période d'attente de six (6) ans est allongée de la durée du congé;
- d) soumettre à l'Assemblée des professeurs du centre un plan de travail conforme aux objectifs mentionnés au paragraphe .01;
- e) obtenir l'avis favorable écrit de l'Assemblée des professeurs du centre;
- f) faire la preuve que des bourses ou une aide analogue ont été demandées à des organismes appropriés.

- 25.04 L'Assemblée des professeurs d'un centre peut ne pas appuyer une demande d'année sabbatique si elle considère que celle-ci est incompatible avec le plan de développement ou avec les besoins en matière de recherche ou d'enseignement du centre, ou bien si elle estime qu'elle ne satisfait pas à des critères minimaux de qualité universitaire. Au plus tard à la fin de décembre ou un (1) mois après la demande, le directeur du centre doit transmettre par écrit au professeur concerné les raisons du refus de l'Assemblée des professeurs du centre.
- 25.05 Face à des candidatures de même pertinence dans un centre, la priorité est d'abord accordée aux professeurs qui ont le plus d'années de service depuis leur engagement, puis à ceux qui ont le plus d'années de service depuis leur dernière année sabbatique, le cas échéant, et le tout en tenant compte des besoins de fonctionnement du centre.
- 25.06 Suite aux recommandations du centre, l'Institut fait connaître sa réponse par écrit au professeur en cause et au directeur du centre, au plus tard le 31 janvier ou deux (2) mois après la demande.
- 25.07 En cas de refus, le professeur peut formuler un grief en alléguant que sa demande n'a pas fait l'objet d'un examen adéquat.

- 25.08 Si un centre ne recommande pas une année sabbatique d'un professeur en raison du paragraphe .05, la demande de ce professeur sera prioritaire l'année suivante, sous réserve des besoins de fonctionnement du centre. La recommandation à l'Institut ne peut être ainsi retardée plus de deux (2) années consécutives.
- 25.09 Le professeur bénéficiaire de l'année sabbatique fait un rapport écrit au directeur du centre, à l'Assemblée des professeurs du centre et au directeur adjoint à l'enseignement et à la recherche dans les 30 jours qui suivent son retour à l'INSTITUT.
- 25.10 L'INSTITUT est lié dès que l'entente à intervenir entre le professeur et l'INSTITUT a été signée par eux.
- 25.11 Si un professeur refuse deux (2) fois une offre de congé sabbatique que lui fait l'INSTITUT dans une période de six (6) ans, il est considéré comme ayant bénéficié de son année sabbatique.
- 25.12 Un professeur, ayant signé une entente d'année sabbatique et en ayant commencé l'exécution, doit attendre six (6) ans avant d'être admissible de nouveau, même s'il ne peut pas la terminer, à moins que l'interruption ne soit due à une cause majeure.
- 25.13 Le professeur bénéficiaire d'une année sabbatique reçoit 80% (quatre-vingts pourcent) de son salaire régulier. Le traitement est versé selon les dispositions de la convention collective.
- Les bourses ou subventions obtenues par le professeur à titre de rémunération peuvent servir à combler le salaire du professeur jusqu'à un maximum de 100% de celui-ci, si l'année sabbatique est prise au Canada et de 120% de son salaire régulier, si l'année sabbatique est prise à l'extérieur du Canada.
- 25.14 Les frais de scolarité et les frais de déplacement appropriés et autorisés au moment de l'octroi du congé, pour le professeur et sa famille, s'il y a lieu, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, sauf s'ils sont indentifiés et couverts par une bourse ou une subvention obtenue par le professeur.

- 25.15 Au terme de son année sabbatique, le professeur est réintégré au centre auquel il est rattaché.
- 25.16 Les droits et obligations du professeur en année sabbatique sont régis par tous les articles de la présente convention, sauf les articles "Répartition des tâches" (article 12), "Représentation" (article 16), "Congé de perfectionnement" (article 26) et "Congé sans traitement" (article 27).
- 25.17 Si au cours de l'année qui suit son année sabbatique, le professeur décide de poursuivre sa carrière ailleurs dans le secteur public ou para-public, il n'est tenu à aucun remboursement de l'aide reçue de l'INSTITUT durant son année sabbatique.
- Cependant, s'il décide de poursuivre sa carrière dans l'entreprise privée, il sera tenu de rembourser l'équivalent de l'aide reçue de l'Institut durant son année sabbatique.
- 25.18 Le professeur, ou sa succession, est libéré de tout remboursement en cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

ARTICLE 26 - CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

- 26.01 Le congé de perfectionnement a pour but de permettre aux professeurs réguliers de participer à de brèves sessions de perfectionnement dans le but de promouvoir l'excellence de la recherche et de l'enseignement.
- 26.02 Dans les limites des sommes prévues annuellement par le directeur de centre pour les congés de perfectionnement, l'Assemblée des professeurs de centre a pour mandat de décider de la politique relative aux congés de perfectionnement et de faire les recommandations d'octroi de congés de perfectionnement aux professeurs du centre.
- 26.03 Le congé de perfectionnement a une durée maximum de six (6) mois consécutifs.
- 26.04 L'obtention d'un congé de perfectionnement exige toutes et chacune des conditions suivantes:
- a) être professeur régulier;

- b) transmettre un projet en spécifiant les objectifs, les moyens et le temps envisagés pour le réaliser;
 - c) fournir un document attestant son admissibilité à un organisme pertinent à son projet, autre que l'Institut;
 - d) transmettre un estimé des frais de scolarité, des frais de déplacement et des frais de séjour prévus;
 - e) avoir obtenu l'assentiment écrit de l'Assemblée des professeurs du centre.
- 26.05 L'Institut rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais appropriés autorisés au moment de l'octroi du congé.
- 26.06 Les droits et obligations du professeur régulier en congé de perfectionnement sont régis, pendant la durée de ce congé, par tous les articles de la présente convention, sauf par les articles "Représentation" (article 16), "Année sabbatique" (article 25) et "Congé sans traitement" (article 27).

ARTICLE 27 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 27.01 À la demande d'un professeur régulier, le directeur de l'INSTITUT peut, après avis demandé au directeur du centre et à l'Assemblée des professeurs du centre, lui accorder, pour affaires personnelles, un congé sans traitement.
- 27.02 Toute demande de congé sans traitement doit être faite normalement au moins deux (2) mois à l'avance.
- 27.03 La durée d'un congé sans traitement prévu au paragraphe .01 ne peut excéder normalement une (1) année. Exceptionnellement, ce congé peut être renouvelé pour une autre année.
- 27.04 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit parvenir à l'INSTITUT au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi, le professeur régulier est considéré comme ayant démissionné. L'INSTITUT fait connaître sa décision dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la demande.
- 27.05 Le professeur candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale obtient un congé sans traitement pour la

durée prévue à la loi électorale municipale, provinciale ou fédérale.

- 27.06 Le professeur régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est en congé sans traitement pour la durée de son premier (1er) mandat. À la fin de son premier (1er) mandat, L'INSTITUT le réintègre dans les soixante (60) jours suivant la réception par le Service des ressources humaines d'un avis écrit du professeur de son retour au travail, à la condition que cet avis soit transmis dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de ce premier (1er) mandat.
- 27.07 Toutefois, si ledit professeur se porte candidat pour un deuxième (2ème) mandat consécutif et n'est pas réélu, ledit avis de retour au travail doit être transmis dans les soixante (60) jours suivant la date du scrutin.
- 27.08 À défaut pour ce professeur de faire parvenir ledit avis de retour au travail dans le délai prévu ou dans le cas où le professeur est réélu pour un deuxième (2ème) mandat consécutif, il est alors considéré comme ayant démissionné.
- 27.09 Durant son congé sans traitement, le professeur peut maintenir en vigueur sa participation aux bénéfices des assurances collectives et du régime de retraite, en payant sa contribution et celle de l'employeur, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou dudit régime.

ARTICLE 28 - ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

- 28.01 Le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une absence sans perte de salaire jusqu'à ce que s'applique les dispositions de l'assurance-salaire, c'est-à-dire, vingt (20) jours ouvrables ou quatre (4) semaines. En aucun temps les jours de maladie non utilisés ne peuvent être monnayés.
- 28.02 À l'expiration de la période de quatre (4) semaines mentionnée au paragraphe précédent, le professeur est rémunéré selon les dispositions du régime d'assurance-salaire.
- 28.03 L'INSTITUT peut vérifier l'état de santé d'un professeur absent pour maladie en lui demandant de se soumettre à un examen médical par un médecin désigné et payé par L'INSTITUT.

- 28.04 À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et reconnue par la Commission des accidents de travail, l'INSTITUT comble la différence entre le traitement hebdomadaire net d'un professeur incapable de travailler et l'indemnité qu'il reçoit de la Commission, jusqu'au moment où la Commission des accidents du travail le déclare incapable de façon permanente ou jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines. L'INSTITUT peut vérifier l'état de santé d'un professeur atteint d'une invalidité couverte par la Loi des accidents du travail en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné et payé par lui.
- 28.05 Dès qu'un professeur est atteint d'une incapacité couverte par la Loi des accidents de travail, il doit satisfaire aux obligations que lui impose la Loi; de plus, il doit faire rapport de ce fait au responsable de son centre le plus tôt possible.

ARTICLE 29 - CONGÉS SOCIAUX

- 29.01 Le professeur a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements le touchant ou touchant sa famille tels que décès, mariage, déménagement, ou pour remplir un devoir civique. Le professeur convient avec son directeur de centre de la durée de ces congés.
- 29.02 Si un professeur est appelé comme juré ou témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit, de ce fait, aucune perte de son traitement pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le professeur doit remettre à l'Institut l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces sommes sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Institut.

ARTICLE 30 - CONGÉS PARENTAUX

- 30.01 Le professeur en état de grossesse a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines normalement consécutives.
- 30.02 Le professeur en congé de maternité reçoit la différence entre les prestations d'assurance-chômage reçues et 93% de son salaire régulier hebdomadaire, en autant que le professeur n'a pas à assumer les coûts de cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage.

- 30.03
- a) Pour bénéficier des avantages prévus au paragraphe .02, le professeur doit avoir accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début du congé et être admissible aux prestations d'assurance-chômage; de plus, le professeur est tenu de présenter une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage.
 - b) Le professeur qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage a droit à une indemnité égale à 93% de son salaire régulier hebdomadaire et ce, durant dix (10) semaines.
 - c) Le professeur qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale au 2/3 de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant huit (8) semaines.
 - d) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaires, public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commissions de formation professionnelle).
- 30.04 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement s'effectue selon le choix du professeur concerné et comprend le jour de l'accouchement.
- 30.05 Le professeur qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 30.06 Le professeur en état de grossesse doit aviser, dès que possible, son directeur de centre des dates probables de son absence pour un congé de maternité et de la date prévue pour l'accouchement.
- 30.07 Si le professeur revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle fournit, sur demande de l'INSTITUT, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- (1) Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- 30.08 Pendant son congé de maternité, le professeur demeure à l'emploi de l'INSTITUT et continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, y compris les dispositions relatives à l'accumulation de service pour fins d'acquisition de la permanence.
- 30.09 Le professeur peut, en-dehors de son congé de maternité, bénéficier, pendant sa grossesse, de congés de maladie et autres avantages associés au régime si, pour des raisons reliées ou non à la grossesse, son état de santé l'empêche de travailler.
- 30.10 Le professeur peut exiger une modification de sa tâche selon la procédure prévue à l'article "Répartition des tâches" (article 12), pour la durée de sa grossesse, si les fonctions qui lui sont dévolues comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- 30.11 À son retour d'un congé de maternité, l'INSTITUT réintègre le professeur dans le poste qu'elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le professeur a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 30.12 Le professeur qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à la fin de son congé de maternité, peut bénéficier d'un congé de maladie.
- 30.13 Le professeur peut prolonger son congé de maternité:
- a) soit par un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans;
 - b) soit par un travail à mi-temps pendant un maximum de deux (2) ans, si les besoins du centre le permettent.
- 2 Cette disposition s'applique au professeur masculin dont la conjointe n'a pas bénéficié d'une telle prolongation.
- 30.14 Dans les cas prévus au paragraphe .13, le professeur conserve tous les privilèges attachés à son statut et continue de bénéficier des plans d'assurances collectives et du régime de retraite, à condition d'en assumer la totalité des coûts lors d'un congé sans traitement et la moitié de la part de l'INSTITUT s'il s'agit d'un travail à mi-temps, en plus de sa propre part.

ve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage.

ARTICLE 31 - VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

- 31.01
- a) Tout professeur a droit à un (1) mois de vacances lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai;
 - b) le professeur ayant complété dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service au 1er juin de l'année courante a droit à un minimum de vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées;
 - c) le professeur ayant complété dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service au 1er juin de l'année courante a droit à un minimum de vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées;
 - d) le professeur ayant complété vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans de service au 1er juin de l'année courante a droit à un minimum de vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
 - e) le professeur ayant complété vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans de service au 1er juin de l'année courante a droit à un minimum de vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;
 - f) le professeur ayant complété vingt-cinq (25) ans et plus de service au 1er juin de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

Ce régime de vacances est en vigueur à compter du 1er juin 1979.

- 31.02
- Tout professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances d'une durée proportionnelle à celle de son engagement à l'INSTITUT.
- 31.03
- Le professeur, après entente avec son directeur de centre, peut choisir la période de ses vacances, en autant que cela n'affecte pas la bonne marche de son enseignement et de sa recherche.

- 31.04 Le professeur, après entente avec son directeur de centre, peut reporter ses vacances d'une année en tout ou en partie, cette situation lui permettant ainsi de prendre dans une même année les vacances allouées pour deux années.
- 31.05 Lorsqu'un professeur quitte l'INSTITUT, celui-ci lui verse l'équivalent des vacances qu'il a acquises et non prises durant les derniers vingt-quatre (24) mois de service à l'INSTITUT.
- 31.06 Les jours ouvrables suivants sont reconnus congés et jours chômés payés:
- la Saint-Jean-Baptiste
 - la Fête du Canada (Confédération)
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - du 24 décembre au 2 janvier inclusivement
 - le Vendredi Saint
 - le Lundi de Pâques
 - la Fête de Dollard
- 31.07 Sauf pour la période du 24 décembre au 2 janvier inclusive-ment, si un des jours énumérés au paragraphe précédent coïncide avec un samedi ou un dimanche, ou un jour de congé de l'employé, il est observé le jour précédent ou suivant, après détermination par l'INSTITUT.

ARTICLE 32 - AVANTAGES SOCIAUX

- 32.01 Les avantages sociaux comprennent le régime de retraite ainsi que les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.
- 32.02 À moins d'indications contraires dans la convention collective, aux régimes d'assurances ou au régime de retraite, tout professeur couvert par la présente convention collective est tenu de participer auxdits régimes.
- 32.03 L'INSTITUT s'engage à maintenir les plans actuels d'assurances (vie, salaire, maladie) et le régime de retraite en vigueur.

- 32.04 La représentation de l'Association au Comité réseau des assurances collectives restera celle en vigueur au moment de la signature de la présente convention.
- 32.05 L'INSTITUT ne peut mettre un professeur à la retraite avant la date obligatoire de retraite (65 ans) à moins d'avoir obtenu l'accord du professeur concerné.

ARTICLE 33 - MESURES PRÉVENTIVES

- 33.01 L'INSTITUT accepte d'organiser à ses frais pour chaque professeur un système d'examens médicaux adaptés au type de travail exécuté par les professeurs, en consultation avec ceux-ci. L'examen sera obligatoire à l'engagement initial et offert à tous les cinq (5) ans par la suite.
- 33.02 L'INSTITUT convient de maintenir un comité de sécurité dont le mandat est de définir et de réviser les normes relatives à la protection du personnel et de veiller à leur application.

ARTICLE 34 - BREVETS ET DROITS D'AUTEUR

- 34.01 Dans les trente (30) jours de l'adoption d'une politique concernant les brevets et droits d'auteur, l'Association désigne ses représentants au Comité des brevets et droits d'auteur.
- 34.02 Le professeur peut procéder à la divulgation d'une invention ou découverte à condition toutefois qu'une telle divulgation ne cause pas préjudice aux droits de tiers avec lesquels l'Institut est lié par contrat.
- 34.03 Si le professeur décide de faire breveter une invention et que l'INSTITUT accepte, le professeur inventeur cède ses droits de brevet à l'Institut.
- 34.04 Tout professeur inventeur a droit à une partie des profits réalisés par l'exploitation de son invention brevetée.
- 34.05 L'INSTITUT affirme qu'il n'a aucun droit sur toute invention qui n'a pas été mise au point par un professeur dans le cours de son travail et qui n'est pas reliée à son travail.

- 34.06 Tout professeur doit informer par écrit l'Institut de sa décision de faire breveter son invention personnelle.
- 34.07 L'INSTITUT est propriétaire de toute invention reliée à la fonction du professeur dans le cours de son emploi.
- 34.08 Le professeur conserve les droits d'auteur sur toutes les oeuvres qu'il produit, qu'il s'agisse d'une oeuvre scientifique ou d'un enregistrement électronique ou audio-visuel. Si l'Institut a assumé des frais exceptionnels pour fournir à un professeur les moyens de réaliser son oeuvre, l'INSTITUT a droit au recouvrement de son investissement à même les sommes reçues à titre de droits d'auteur.
- 34.09 Le présent article est assujéti aux limitations que les contrats conclus entre l'INSTITUT et des organismes extérieurs imposent à l'utilisation des inventions, des données et des mesures découlant de l'exécution de ces contrats.
- 34.10 L'application du présent article se fait en conformité avec la politique adoptée par l'INSTITUT concernant les brevets et droits d'auteur.

ARTICLE 35 - SALAIRE

- 35.01 Les échelles de salaires établies à l'annexe 1 s'appliquent de la façon suivante, à compter du 1er juin 1979:
- GROUPE M - pour les professeurs diplômés en médecine et possédant le droit de pratique au Québec.
- GROUPE V - pour les professeurs diplômés en médecine vétérinaire et possédant le droit de pratique au Québec.
- GROUPE P - pour tous les autres professeurs.

période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 4,72%, dont 3,5% à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.

d) Période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 mai 1982 est majoré, le 1er juin 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (1) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

Chaque taux de traitement est également augmenté, le 1er juin 1982, de l'un des montants suivants établi selon l'hypothèse applicable d'accroissement de l'IPC (2) exprimé en pourcentage, au cours de la période de 1er juillet 1979 au 30 juin 1981:

<u>Hypothèses d'accroissement de l'IPC (n)</u>			<u>Montants (3)</u>
<u>au cours de la période visée</u>			<u>Taux annuel</u>
		<u>%</u>	<u>\$</u>
si	n.	19,50 (4)	329
si	19,50	n. 25,88	347
si	n.	25,88	365

-
- (1) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour cette période est décrite à l'annexe 3.
- (2) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour cette période est décrite à l'annexe 4.
- (3) Ces montants correspondent à une estimation de la valeur de 1,6% du taux de salaire moyen des employés syndiqués et syndiquables dans les secteurs public et parapublic au 30 juin 1982.
- (4) Les taux et échelles de traitement déposés pour cette période ne tiennent pas compte de cette hypothèse.

e) Dispositions particulières

Les majorations des taux de traitement découlant de l'application des paragraphes b), c) et d) et le versement des montants de rétroactivité découlant de ces majorations sont effectués dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de juin de la période précédente.

35.03

Taux minimum d'augmentation

- A) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque employé, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juin de la période en cause par rapport au 31 mai précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mai précédent correspondant à sa catégorie d'emploi.

Si la majoration des taux de traitement pour une période de la convention produit, pour un employé, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi à l'alinéa précédent, le taux de traitement de l'employé au 1er juin de la période en cause devient celui qu'il recevait le 31 mai précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer un employé qui était hors échelle ou hors taux au 31 mai d'une année à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa catégorie d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la catégorie d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui conformément aux paragraphes A) ou B), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mai.

35.04

Restauration des échelles en fin de conventionA) Pour les employés à temps complet et à temps partiel:

Dans les 3 mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

<u>Taux de traitement au 82/11/30</u> X	(1 + pourcentage d'accroissement
1,0175 (1)	de l'IPC au cours de la période du
	82/07/01 au 82/12/31) (2)

B) Pour les employés hors échelles ou hors taux:

- 1) À la fin de la convention collective, un employé dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie d'emploi verra son taux de traitement restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa catégorie d'emploi tel qu'établi au paragraphe A).
- 2) Si cette restauration a pour effet de situer l'employé qui était hors échelle ou hors taux au cours de la dernière période de la convention collective à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa catégorie d'emploi, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- 3) La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la catégorie d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément aux sous-paragraphe 1 ou 2 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

(1) Le 1,0175 représente 1 + la protection de base au 1er juin 1982.

(2) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour six mois est décrite à l'annexe 5.

35.05

Protection du revenuA) Pour les employés à temps complet

Dans les trois mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout employé à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir été rémunéré à taux unique au début de la période de référence ou encore avoir été, au même moment, au maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie d'emploi, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce taux unique ou ce maximum le jour même du début de cette période de référence;
- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) être toujours, à la fin de la même période de référence, rémunéré au même taux unique qu'au début de la période ou situé au maximum de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

- 1) Pour chaque période de la convention, à l'exception de celle du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, le traitement de base (TB) (1) de chaque employé au début de la période de référence est divisé par la somme de un et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence (2) et le

(1) Aux fins d'application de la formule qui suit, le traitement de base est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce de la manière suivante: le taux horaire de l'employé est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52,18 semaines.

(2) On retrouvera à l'annexe 6 la formule de calcul de la moyenne des variations mensuelles pour une période de douze mois.

pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce selon la formule suivante:

$$\frac{\text{TB}}{1 + (\text{PB} + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \times \text{MVM} - (\text{PB} + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})$$

2) Pour la période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 1, avec les trois modifications suivantes:

a) aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal au pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième alinéa de la clause du paragraphe .02 du présent article par le taux de traitement applicable le 31 mai 1982;

b) la moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six mois (1);

c) le produit de l'opération est divisé par 2 compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un traitement établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six mois.

B) Pour les employés à temps partiel

Dans les trois mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout employé à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

1) avoir été rémunéré à taux unique ou à échelle au début de la période de référence;

(1) On trouvera à l'annexe 7 la formule de calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles pour une période de six mois.

- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) être toujours, à la fin de la même période de référence, rémunéré au même taux unique qu'au début de la période ou situé au même échelon de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière que pour l'employé à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un employé à temps complet de la même catégorie d'emploi.

C) Pour les employés hors échelle et hors taux

Aux fins de la présente section, un employé dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie d'emploi est considéré comme étant rémunéré sur la base de ce taux unique ou du maximum de cette échelle de traitement et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

ANNEXE 1ECHELLE DE SALAIRE

GROUPE: M

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
II	01	31,117	33,454	36,706	39,513
	02	31,732	34,102	37,417	40,272
	03	32,346	34,749	38,127	41,030
	04	32,963	35,402	38,843	41,794
	05	33,578	36,049	39,553	42,552
	06	34,194	36,700	40,267	43,314
	07	34,807	37,348	40,978	44,073
	08	35,426	38,012	41,707	44,851
	09	36,053	38,685	42,445	45,639
	10	36,683	39,361	43,187	46,431

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

Page 2

GROUPE: M

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
III	01	39,009	41,857	45,926	49,355
	02	39,836	42,744	46,899	50,394
	03	40,661	43,629	47,870	51,430
	04	41,490	44,519	48,846	52,472
	05	42,316	45,405	49,818	53,510
	06	43,145	46,295	50,795	54,553
	07	43,970	47,180	51,766	55,589
	08	44,797	48,067	52,739	56,628
	09	45,624	48,955	53,713	57,668
	10	46,452	49,843	54,688	58,708

*Échelle de salaires indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

Page 2

GROUPE: M

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
III	01	39,009	41,857	45,926	49,355
	02	39,836	42,744	46,899	50,394
	03	40,661	43,629	47,870	51,430
	04	41,490	44,519	48,846	52,472
	05	42,316	45,405	49,818	53,510
	06	43,145	46,295	50,795	54,553
	07	43,970	47,180	51,766	55,589
	08	44,797	48,067	52,739	56,628
	09	45,624	48,955	53,713	57,668
	10	46,452	49,843	54,688	58,708

*Échelle de salaires indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: M

Page 3

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
IV	01	45,657	48,990	53,752	57,709
	02	46,258	49,635	54,460	58,465
	03	46,859	50,280	55,167	59,220
	04	47,460	50,925	55,875	59,976
	05	48,062	51,571	56,584	60,732
	06	48,665	52,218	57,294	61,490
	07	49,264	52,860	57,998	62,242
	08	49,866	53,506	58,707	62,999
	09	50,469	54,153	59,417	63,757
	10	51,070	54,798	60,124	64,511

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: P

Page 4

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
II	01	23,743	25,683	28,179	30,410
	02	24,580	26,566	29,148	31,444
	03	25,414	27,445	30,113	32,475
	04	26,251	28,327	31,080	33,507
	05	27,085	29,206	32,045	34,537
	06	27,912	30,075	32,998	35,554
	07	28,734	30,944	33,952	36,573
	08	29,548	31,800	34,891	37,575
	09	30,355	32,650	35,824	38,571
	10	31,097	33,432	36,682	39,487
	11	31,796	34,171	37,492	40,352
	12	32,448	34,859	38,247	41,158
	13	33,051	35,493	38,943	41,901
	14	33,598	36,071	39,577	42,577
	15	34,122	36,623	40,183	43,224
	16	34,625	37,153	40,764	43,845

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: P

Page 5

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
III	01	29,802	32,067	35,184	37,888
	02	30,682	32,995	36,202	38,975
	03	31,562	33,923	37,220	40,061
	04	32,441	34,851	38,239	41,149
	05	33,319	35,778	39,256	42,235
	06	34,172	36,677	40,242	43,287
	07	35,006	37,561	41,212	44,323
	08	35,835	38,451	42,188	45,365
	09	36,662	39,338	43,162	46,404
	10	37,449	40,183	44,089	47,394
	11	38,198	40,986	44,970	48,334
	12	38,925	41,767	45,827	49,249
	13	39,624	42,517	46,650	50,128
	14	40,298	43,240	47,443	50,974
	15	40,941	43,930	48,200	51,783
	16	41,554	44,587	48,921	52,552
	17	42,137	45,213	49,608	53,286
	18	42,685	45,801	50,253	53,974
	19	43,196	46,349	50,854	54,616
	20	43,672	46,860	51,415	55,215

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: P

Page 6

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
IV	01	35,315	37,893	41,576	44,711
	02	36,193	38,835	42,610	45,815
	03	37,026	39,729	43,591	46,862
	04	37,857	40,621	44,569	47,906
	05	38,693	41,518	45,554	48,958
	06	39,522	42,407	46,529	49,999
	07	40,355	43,301	47,510	51,046
	08	41,180	44,186	48,481	52,082
	09	42,003	45,069	49,450	53,117
	10	42,822	45,948	50,414	54,146
	11	43,636	46,821	51,372	55,169
	12	44,421	47,664	52,297	56,156
	13	45,177	48,475	53,187	57,106
	14	45,898	49,249	54,036	58,012
	15	46,589	49,990	54,849	58,880
	16	47,286	50,738	55,670	59,757

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: V

Page 7

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
II	01	25,018	27,027	29,654	31,985
	02	25,854	27,907	30,620	33,016
	03	26,691	28,789	31,587	34,048
	04	27,525	29,669	32,553	35,079
	05	28,358	30,547	33,516	36,107
	06	29,185	31,418	34,472	37,128
	07	30,008	32,286	35,424	38,144
	08	30,823	33,144	36,366	39,150
	09	31,628	33,994	37,298	40,145
	10	32,368	34,773	38,153	41,057
	11	33,069	35,513	38,965	41,924
	12	33,721	36,199	39,718	42,728
	13	34,323	36,835	40,415	43,472
	14	34,869	37,414	41,051	44,151
	15	35,397	37,981	41,673	44,815
	16	35,910	38,531	42,276	45,459

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: V

Page 8

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
III	01	31,075	33,409	36,656	39,459
	02	31,955	34,339	37,677	40,549
	03	32,833	35,263	38,691	41,632
	04	33,713	36,191	39,709	42,718
	05	34,592	37,121	40,729	43,807
	06	35,446	38,034	41,731	44,877
	07	36,299	38,949	42,735	45,949
	08	37,135	39,846	43,719	46,999
	09	37,963	40,734	44,693	48,039
	10	38,748	41,577	45,618	49,026
	11	39,498	42,381	46,500	49,968
	12	40,225	43,161	47,356	50,882
	13	40,922	43,909	48,177	51,758
	14	41,598	44,635	48,974	52,609
	15	42,241	45,325	49,731	53,417
	16	42,854	45,982	50,451	54,185
	17	43,433	46,604	51,134	54,915
	18	43,974	47,184	51,770	55,593
	19	44,481	47,728	52,367	56,231
	20	44,949	48,230	52,918	56,819

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ÉCHELLE DE SALAIRE

Annexe I

GROUPE: V

Page 9

CATÉGORIE	ÉCHELON	79-06-01	80-06-01*	81-06-01*	82-06-01 au 82-11-30*
IV	01	36,615	39,288	43,107	46,346
	02	37,493	40,230	44,140	47,448
	03	38,326	41,124	45,121	48,496
	04	39,157	42,015	46,099	49,540
	05	39,993	42,912	47,083	50,590
	06	40,822	43,802	48,060	51,633
	07	41,653	44,694	49,038	52,677
	08	42,480	45,581	50,011	53,716
	09	43,304	46,465	50,981	54,751
	10	44,122	47,343	51,945	55,780
	11	44,936	48,216	52,903	56,803
	12	45,721	49,059	53,828	57,790
	13	46,477	49,870	54,717	58,739
	14	47,198	50,643	55,565	59,645
	15	47,887	51,383	56,377	60,511
	16	48,584	52,131	57,198	61,388

*Échelle de salaire indexée au 1er juin 1980.

ANNEXE 2

FORMULE DE CALCUL DE LA PROTECTION DE BASE EN P-1 ET P-2

$$\text{En P-1 : } Y1 = 0,0453 e^{-0,0011 [(y1 - 5,44) \times 100]}$$

$$\text{En P-2 : } Y2 = 0,0430 e^{-0,0013 [(y2 - 5,96) \times 100]}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y1: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-1.

Y2: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-2.

y1: le taux réel de traitement d'un salarié au 31 mai 1979 exprimé sur une base horaire, la conversion d'un taux annuel en taux horaire pour les professionnels et les enseignants étant effectuée en divisant ce taux annuel par 1 826,3 heures.

y2: chaque taux de traitement exprimé sur une base horaire et déterminé de la façon suivante aux fins du calcul du pourcentage de protection de base applicable aux divers taux de traitement en P-2:

Taux de traitement
en vigueur le 1er
juin 1979 exprimé X
sur une base horai-
re

$$\left[\frac{1 + \left(\begin{array}{l} \text{IPC du 79/07/01} \\ \text{au 80/06/30 (1)} \end{array} \right) + 3,5\% + \text{protection de} \\ \text{base déterminée selon Y1}}{1 + \text{protection de base déterminée selon Y1}} \right]$$

N.B.- Dans l'éventualité où une révision des échelles ou des taux uniques serait nécessaire en P-2 afin de tenir compte de l'accroissement réel de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans le calcul de y2 on utilise la protection de base en vigueur le 1er juin 1979 exprimée à six (6) chiffres après la virgule suivant l'unité.

(1) La méthode de calcul du pourcentage d'accroissement (Δ) de l'IPC est décrite à l'annexe 3.

ANNEXE 3

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de 12 mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin année en cours} - \text{IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}} \right) * X 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 3

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de 12 mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin année en cours} - \text{IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}} \right) * X 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 4

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de 24 mois se terminant le 30 juin 1981 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (n) pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$n = \left(\frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1979}}{\text{IPC juin 1979}} \right) * X 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 5

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de 6 mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right) * X 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 6

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des douze indices mensuels de l'IPC du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 12. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieur et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right) * X 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 7

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des six indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 6. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left(\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right) * X 100$$

*Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

ET

L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

Compte tenu de la composition particulière du personnel scientifique du Centre de recherche en médecine vétérinaire,

il est convenu que l'Assemblée des professeurs de ce centre est composée du directeur du centre, des professeurs réguliers, des professeurs boursiers et des professeurs associés qui sont fonctionnaires à l'emploi du Ministère de l'agriculture, actuellement en poste et assignés à temps plein à l'Institut par leur employeur.

En foi de quoi, les parties ont signé à Laval-des-Rapides,

ce 6^o jour du mois de octobre ⁸⁰ 1979.

INSTITUT ARMAND-FRAPPIER
(IAF)

ASSOCIATION DES
PROFESSEURS DE L'INSTITUT
ARMAND-FRAPPIER
(APIAF)

Bouliès
J. J. J.
V. J. Paulain

Bouliès
J. J. J.
J. J. J.
J. Boudreault

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Laval, ce

_____ jour du mois de octobre 1980.

ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

Boulay
Dupuis

Storjesson
A. Boudreau

INSTITUT ARMAND-FRAPPIER

Berube
Jacques

V. Larivain

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

S. Poulet
Président.

