POLYTECHNIQUE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ D'INGÉNIERIE

PROTOCOLE

Intervenu entre

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

et

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE POLYTECHNIQUE

APRePP
Association des professionnelles et professionnels de recherche de Polytechnique

NOVEMBRE 2021

TABLE DES MATIÈRES

PROTOCOLE 1

ARTICLE 1 : BUT DU PROTOCOLE 3

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS 3-4

ARTICLE 3 : RECONNAISSANCE 5

ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION 5

ARTICLE 5 : ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE 5

ARTICLE 6 : HARCÈLEMENT ET NON DISCRIMINATION 6

ARTICLE 7 : EMBAUCHE, RECRUTEMENT ET PROMOTION 6-7

ARTICLE 8 : TÂCHES ET RESPONSABILITÉS 7

ARTICLE 9 : DURÉE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT 8-9

ARTICLE 10 : TEMPS DE TRAVAIL 9

ARTICLE 11 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 9-10

ARTICLE 12 : PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL 10

ARTICLE 13 : VACANCES 10-11-12

ARTICLE 14 : JOURS FÉRIÉS 12-13

ARTICLE 15 : CONGÉS 13-14

ARTICLE 16 : ASSURANCES COLLECTIVES 14-15-16

ARTICLE 17 : RÉGIME DE RENTE RETRAITE 16

ARTICLE 18 : DROITS PARENTAUX 17-18-19-20

ARTICLE 19 : COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL 20

ARTICLE 20 : MESURES DISCIPLINAIRES 20-21

ARTICLE 21 : EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ 21

ARTICLE 22 : SALAIRE 22-23

ARTICLE 23 : PROGRAMME D'ÉVALUATION 23

ARTICLE 24 : GÉNÉRALITÉS 23-24-25

ARTICLE 25 : DISPOSITION FINALE 25

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE -- APREP 27

LETTRE D'ENTENTE no 1 MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE 28-29-30-31

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2 INDEXATION AUTOMATIQUE DES PRESTATIONS DE RETRAITE 32-33

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3 RÉVISION DE LA STRUCTURE SALARIALE ET RÉFLEXION SUR LE TITRE DE LA FONCTION 34

ARTICLE 1 : BUT DU PROTOCOLE

Le présent protocole établit les droits et obligations de Polytechnique Montréal et personnes employées sous l'appellation associé(e) de recherche. Il a aussi pour but de maintenir des conditions de travail équitables, de promouvoir des relations harmonieuses entre la Corporation de Polytechnique et les personnes associées de recherche dans un climat d'ouverture et de dialogue afin de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre ces dernières.

À cette fin les parties discuteront de bonne foi des difficultés reliées aux conditions de travail ou des changements dans l'organisation du travail qui surgiront. Elles conviennent de se rencontrer dans un délai raisonnable.

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS

2.1 **« ANNÉE FINANCIÈRE »** désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'employeur soit, du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante

2.2 **« ASSOCIATION »** désigne l'Association des professionnelles et professionnels de recherche de Polytechnique. (APReP)

2.3 **« ASSOCIÉ DE RECHERCHE »** désigne un professionnel engagé à ce titre par l'employeur, qui possède au moins un diplôme universitaire de 1er cycle et qui participe à des activités scientifiques, technologiques et académiques avec les personnes professeures et chercheures œuvrant dans des activités de recherche.

2.4 **« DÉSACCORD » :** désigne une divergence d'opinion relative à l'interprétation ou à l'application du présent protocole.

2.5 **« EMPLOYEUR »** désigne la Corporation de Polytechnique.

2.6 **« ENFANT À CHARGE »** désigne, aux fins des avantages sociaux, l'enfant légitime, naturel ou adoptif de la personne associée de recherche ou de sa personne conjointe, qui dépend de la personne associée de recherche pour son soutien. Le contrat d'assurances collectives prévoit des définitions différentes en regard de l'âge, du statut scolaire de l'enfant ou si ce dernier est atteint d'une déficience fonctionnelle

2.7 **« FONDS DE RECHERCHE »** désigne les fonds destinés à la réalisation de travaux de recherche dont Polytechnique assume l'administration et qui consistent en subventions, contrats de recherche ou toute autre forme de financement.

2.8 **« PERSONNE CONJOINTE »** désigne, aux fins des articles applicables du présent protocole, des personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2.9 « **PERSONNE REPRÉSENTANTE DE L'ASSOCIATION »** désigne toute personne dûment mandatée par l'Association ou qui exerce une fonction au sein de l'exécutif de l'Association.

2.10 **« PERSONNE SALARIÉE EN PÉRIODE DE PROBATION »** Désigne toute nouvelle personne associée de recherche qui n'a pas complété la période de probation. La personne associée de recherche en probation bénéficie de tous les avantages du Protocole sous réserve des délais d'attente prévus aux régimes d'assurances collectives. La période de probation est d'une durée équivalente à 50% de la durée du premier contrat à titre d'associé de recherche, sans dépasser 12 mois.

2.11 « **PROTOCOLE** » désigne le présent document qui comprend les statuts et conditions de travail des personnes associées de recherche.

2.12 **« SERVICE CONTINU »** désigne la durée ininterrompue pendant laquelle la personne associée de recherche est liée à Polytechnique par un contrat de travail même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

2.13 « **SUPÉRIEUR FONCTIONNEL** » désigne une seule personne parmi les professeurs, chercheurs, associés de recherche ou cadres ayant un lien d'emploi avec Polytechnique de Montréal et qui assume la supervision du travail de l'associé de recherche. Ce dernier est nommé par les professeurs ou chercheurs dont les fonds assurent la rémunération de l'associé de recherche.

2.14 « **SUPÉRIEUR IMMÉDIAT** » désigne soit le directeur du Département ou du Service, soit son représentant désigné. Cette personne est reconnue par l'employeur comme étant le représentant officiel.

2.15 « **UNITÉ ADMINISTRATIVE** » désigne le département, un service, un centre de recherche ou un institut de recherche.

ARTICLE 3 : RECONNAISSANCE

3.1 L'employeur reconnaît l'Association comme le seul représentant des personnes associées de recherche relativement à l'établissement de leurs statuts et conditions de travail.

3.2 Les personnes associées de recherche contribuent à la mission de Polytechnique.

3.3 Les personnes associées de recherche sont invitées à participer aux activités, instances ou comités appropriés de leur unité administrative.

ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION

4.1 Le présent protocole s'applique à toutes les personnes associées de recherche à l'emploi de Polytechnique à la signature des présentes et à celles embauchées par la suite.

4.2 Toute dérogation aux règles régissant les conditions de travail des personnes associées de recherche doit être autorisée par la personne directrice du Service des ressources humaines (SRH), et doit faire l'objet d'une entente écrite avec l'Association

ARTICLE 5 : ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

5.1 L'éthique professionnelle guide la personne associée de recherche dans l'exécution de son travail.

5.2 Aucune personne associée de recherche ne sera tenue de signer un document ou de poser un geste ou un acte qu'il ne peut endosser en toute conscience professionnelle. Sur le plan professionnel, aucune personne associée de recherche ne sera tenue de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact.

5.3 Responsabilité civile

Sauf dans les cas de faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne associée de recherche dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. Polytechnique convient d'assumer les frais raisonnables de défense de l'associée de recherche impliqué dans de telles procédures.

ARTICLE 6 : HARCÈLEMENT ET NON DISCRIMINATION

6.1 Polytechnique et ses personnes représentantes, l'Association et ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une des personnes représentantes de Polytechnique ou de l'une des personnes membres de l'Association ou de toutes personnes salariées en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de son état civil, de sa langue, d'un handicap physique, de son âge, de ses convictions politiques, de sa religion, de sa condition sociale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent protocole ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par le présent protocole et la loi et dans la mesure où celles-ci prohibent de tels gestes.

6.2 Polytechnique et l'Association considèrent que les diverses formes de harcèlement constituent une atteinte aux droits fondamentaux de la personne et elles s'engagent à promouvoir et à maintenir un milieu d'étude et de travail exempt de toute forme de harcèlement.

ARTICLE 7 : EMBAUCHE, RECRUTEMENT ET PROMOTION

7.1 La personne associée de recherche est embauchée par le directeur de l'unité administrative à laquelle elle est rattachée. Ce dernier en assume la responsabilité sur le plan administratif. La personne associée de recherche relève de son supérieur immédiat et travaille sous la direction scientifique des personnes professeures ou des chercheures dont les fonds assurent sa rémunération.

7.2 Toute personne associée de recherche doit être une citoyenne canadienne ou une immigrante reçue ou posséder un permis de travail valide accordé par les organismes gouvernementaux appropriés.

7.3 Les conditions de travail d'une personne associée de recherche doivent être approuvées par le Service des ressources humaines. À son embauche, la nouvelle personne reçoit le lien pour accéder au protocole.

7.4 Recrutement

On peut afficher simultanément, à l'interne et à l'externe, un poste d'associé ou d'associée de recherche. Les nouveaux postes d'associé de recherche d'une durée de douze (12) mois sont affichés à l'interne et à l'externe sur le site de Polytechnique, par le Service des ressources humaines.

La candidature d'une personne associée de recherche déjà à l'emploi de Polytechnique aura préséance sur toute autre candidature externe lorsque, selon l'avis des personnes professeures ou des chercheures qui en assurent la rémunération, les qualifications et les expériences des candidats sont équivalentes.

7.5 Toute nouvelle personne associée de recherche est soumise à une période de probation. La période de probation est d'une durée de 50% de la durée du premier contrat, sans excéder 12 mois.

7.6 Promotion

La personne associée de recherche peut poser sa candidature à tout poste affiché par Polytechnique.

Lorsqu'un poste de chercheur est affiché, exigeant des qualifications et une expérience semblable à celles de l'associé de recherche, dans la discipline ou le domaine de travail afférent, la candidature de cette personne associée de recherche aura préséance sur toute candidature externe lorsque, de l'avis du directeur de la formation et de la recherche et du directeur de l'unité administrative, les qualifications et les expériences des candidats sont équivalentes.

ARTICLE 8 : TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

La personne associée de recherche se consacre en exclusivité, durant la période d'emploi prévue à son contrat d'engagement, à des travaux qui lui sont demandés par son supérieur immédiat.

Sans s'y limiter, les principales tâches et responsabilités de la personne associée de recherche sont les suivantes :

a) fournit un support scientifique et technologique aux personnes professeures et aux personnes chercheures ;

b) collabore à l'encadrement des personnes étudiantes dans la réalisation de leurs projets ;

c) élabore les phases d'un programme de recherche, en collaboration avec les personnes professeures et les chercheures ;

d) dirige, sur le plan technique, les travaux d'autres personnes associées de recherche, personnes auxiliaires de recherche, de personnes techniciennes ou autres personnels ;

e) participe à l'enseignement, lorsque requis, après avoir obtenu l'accord de la personne directrice de son unité administrative et de la personne supérieure immédiate, et ce, pour autant que les règlements du pourvoyeur de fonds le permettent. Une telle participation à l'enseignement, incluant la préparation, doit être intégrée à la charge de travail normal de la personne associée de recherche. Les modalités de cette participation doivent se conformer aux ententes en vigueur avec d'autres groupes de personnels ;

f) peut participer à des événements scientifiques tels que colloques, congrès, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

ARTICLE 9 : DURÉE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT

9.1 La personne associée de recherche est engagée par le contrat d'engagement, auquel est jointe une description spécifique des tâches et responsabilités. Les tâches et les responsabilités génériques d'une personne associée de recherche sont celles décrites à l'article 8

9.2 Le type et la durée d'un contrat d'engagement dépendent à la fois des besoins des personnes professeures ou chercheures, de la disponibilité des fonds ou de la nature même de l'activité poursuivie. Il existe deux (2) types de contrats d'engagement pour les associés de recherche :

Contrat à durée indéterminée ; la personne associée de recherche peut être embauchée sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur signifiera à la personne associée de recherche un préavis écrit d'un (1) mois plus un (1) mois par année de service, jusqu'à un maximum de six (6) mois, avant de mettre un terme définitif à son emploi.

La personne associée de recherche embauché sur la base de contrats de durée fixe et dont le nombre d'années de service atteint quatre (4) ans et plus sera embauché sur la base d'un contrat de durée indéterminée, si ses services sont encore requis et si les fonds sont disponibles.

Contrat à durée déterminée ; la personne associée de recherche peut être embauchée sur la base d'un contrat à durée déterminée n'excédant pas un (1) an. Dans le cas du non-renouvellement d'un contrat d'engagement à durée déterminée de plus de six (6) mois, l'employeur, dans la mesure du possible, avisera par écrit la personne associée de recherche au moins un mois avant la fin du contrat.

9.3 La personne associée de recherche embauchée sur la base d'un contrat à durée indéterminée peut résilier son contrat d'engagement moyennant un préavis d'un mois adressé à sa personne supérieure fonctionnelle et immédiate, avec copies conformes au Service des ressources humaines.

9.4 Le calcul du nombre d'années de service est basé sur la durée cumulative des contrats d'engagement précédents à titre d'associé de recherche à Polytechnique; aux fins du calcul du nombre d'années de service, une interruption de service actif de six (6) mois ou moins ne constitue pas un bris aux fins de ce calcul.

9.5 Lorsqu'une personne associée de recherche ayant plus de 4 ans de service est mise à pied, son nom est inscrit sur une liste de rappel pendant les six mois suivants sa mise à pied. Elle doit présenter sa candidature sur les offres d'emplois d'associé de recherche. Sa candidature aura préséance sur toute autre si la personne associée de recherche satisfait aux exigences du poste et si, selon les critères de recrutement et les exigences pour le poste, sa candidature est de qualité équivalente aux meilleures candidatures provenant de l'extérieur de Polytechnique.

9.6 Après entente écrite et autorisation du directeur du Service des ressources humaines et du directeur de l'unité administrative, la personne associée de recherche et le supérieur immédiat peuvent mettre fin au contrat d'engagement.

ARTICLE 10 : TEMPS DE TRAVAIL

10.1 La durée de la semaine normale de travail pour un poste à temps complet est de trente-cinq (35) heures. De façon générale, les personnes associées de recherche travaillent à l'intérieur d'horaires réguliers déterminés dans chaque unité de travail. Cependant, l'horaire de travail d'une personne associée de recherche est déterminé par les nécessités de son unité de travail, par la nature de son poste et par l'éthique professionnelle. En échange, la personne associée de recherche bénéficie d'une certaine flexibilité en regard de l'aménagement de son temps de travail.

10.2 La nature même du statut exige implicitement une disponibilité qui entraîne, à titre d'exemple, des travaux, des contacts et de la recherche, lesquels peuvent être parfois menés en dehors de ladite semaine normale de travail. Certaines attributions spéciales ne peuvent être soumises à un calendrier de travail fixe et peuvent entraîner un dépassement de la semaine normale de travail, sans toutefois excéder quarante (40) heures par semaine. Dans ces situations, après entente avec la personne supérieure fonctionnelle la personne associée de recherche examine la façon dont le temps pourra être remis, avec principe que la remise doit se faire sur une base équivalente de temps (principe du 1 pour 1). Dans ces situations, elle ne reçoit pas de rémunération additionnelle.

10.3 La personne associée de recherche et sa personne supérieure fonctionnelle peuvent convenir de l'étalement des heures de travail sur une période de 4 semaines.

10.4 Lors de situations exceptionnelles et lorsqu'elles sont préalablement et obligatoirement autorisées par la personne supérieure fonctionnelle les heures supplémentaires accomplies au-delà de quarante (40) heures sont indemnisées en remise de temps (temps et demi). Le moment de la prise du congé est convenu entre la personne associée de recherche et sa personne supérieure fonctionnelle et doit intervenir au plus tard à la fin de l'année financière en cours.

10.5 Horaire d'été

Pour une période de 10 semaines se terminant le 15 août de chaque année, la durée de la semaine de travail est réduite des trois dernières heures de la semaine, lorsqu'applicable.

ARTICLE 11 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

11.1 La personne associée de recherche est assujettie à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

11.2 Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur avance le salaire de la personne associée de recherche jusqu'à ce que la Commission statue sur ce dossier. Cette avance salariale ne pourra, en aucun cas, excéder les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité. Quant au reste, si applicable, la personne associée de recherche est assujettie aux dispositions de ladite loi.

11.3 Polytechnique et l'Association collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail, dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

11.4 Polytechnique prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes, en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

11.5 Lorsque des équipements de protection individuels sont requis par les règlements en santé et sécurité au travail pour la protection des personnes associées de recherche, ils seront alors fournis sur les lieux de travail et payés par Polytechnique

ARTICLE 12 : PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

12.1 Un comité de perfectionnement est formé. Il est composé de deux personnes représentantes de l'APREP et de deux personnes représentantes de Polytechnique.

12.2 Le comité a comme mandat de structurer les activités de perfectionnement et d'examiner les demandes de perfectionnement.

12.3 Le comité détermine ses règles de fonctionnement.

12.4 Polytechnique alloue pour la première année un budget de 20 000$. Il pourra être revu pour les années subséquentes.

12.5 Toute dépense raisonnable reliée à une activité de perfectionnement professionnel demandée par l'employeur est à la charge de ce dernier. Elle est imputée à des fonds départementaux ou relevant des personnes professeures ou chercheures sous la direction scientifique desquels travaille la personne associée de recherche, pour autant que les règlements du pourvoyeur de fonds le permettent ou, le cas échéant, au fonds de contrepartie de Polytechnique réservé à des fins de formation de personnels de recherche, le tout en fonction des disponibilités budgétaires.

ARTICLE 13 : VACANCES

13.1 Tout personne associée de recherche a droit à des vacances établies selon le nombre d'année ou de mois de service continu fourni durant l'année précédant la période de vacances, le 1er juin de chaque année.

13.2 La personne associée de recherche ayant un contrat d'une durée déterminée inférieure à un (1) an reçoit une indemnité de huit pour cent (8 %) de son salaire de base. Cette indemnité est ajoutée à son salaire de base, pour tenir compte de vacances annuelles.

13.3 La personne associée de recherche reçoit un crédit de deux (2) jours de vacances pour chaque mois travaillé à compter de la date de son embauche, jusqu'à un maximum de vingt-trois (23) jours annuellement, et ce, s'il obtient :

- un contrat à durée indéterminée ;

ou

- un contrat à durée déterminée d'un (1) an.

13.4 Les personnes associées de recherche ayant accumulé un (1) an de service continu ont droit à deux (2) semaines de congés consécutifs. Quant aux personnes associées ayant accumulé cinq (5) ans de service continu, ils ont droit à trois (3) semaines de congés consécutifs.

13.5 La personne associée de recherche dont la durée cumulative des contrats d'engagement est d'une année et plus pourra cumuler, au terme de cette période de douze (12) mois, le crédit de vacances prévu à la clause 13.3.

13.6 À aucun moment il ne s'effectuera de cumul de quantum de l'indemnité prévue à la clause 13.2 et du crédit de vacances prévu à la clause 13.3.

13.7 Après dix années de service continu à Polytechnique à titre de personne associée de recherche, la personne a droit à des journées additionnelles de vacances payées, tel qu'indiqué ci-dessous :

Années de service	Jour de vacances
1 à 9 ans	23
10 à 19 ans	25
20 à 24 ans	27
25 ans et plus	29

13.8 La personne associée de recherche qui quitte son emploi ou dont l'emploi prend fin en cours d'année financière de l'employeur, reçoit au moment de son départ une indemnité équivalant à neuf virgule deux pour cent (9,2 %) ((indemnité ajustée en fonction du crédit de vacances prévu à 13.7) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ, moins la portion de ses crédits de vacances déjà utilisée au cours de cette période, le cas échéant.

13.9 La personne associée de recherche qui a été absente sans solde pour une période excédant la moitié d'un (1) mois n'a pas droit à un crédit de congé de vacances pour ledit mois.

13.10 La personne associée de recherche convient avec sa personne supérieure fonctionnelle de la date de ses vacances annuelles.

Les vacances sont normalement prises durant l'année financière en cours, soit entre le 1er juin et le 31 mai. Cependant, la personne associée de recherche peut prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec sa personne supérieure fonctionnelle. Le report de vacances n'est pas permis sur une période de plus d'un (1) an.

13.11 À moins d'entente contraire avec sa personne supérieure fonctionnelle, les vacances doivent se prendre en totalité au cours de l'année de référence durant laquelle elles sont dues (1er juin au 31 mai). Un solde cumulé maximal de dix (10) jours de vacances peut être reporté à l'année de référence suivante. Tout excédant non autorisé est automatiquement effacé au 31 mai. La personne associée de recherche absente en raison d'un congé parental, d'un congé familial, d'un congé maladie ou tout autre congé autorisé, d'un accident ou accident de travail peut reporter ses vacances au-delà de la période prescrite. Cependant, une fois de retour au travail, les règles prévues à cet article s'appliquent.

13.12 Dans le cas du décès d'une personne associée de recherche, l'employeur verse à ses ayants droits ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

ARTICLE 14 : JOURS FÉRIÉS

14.1 Au cours de l'année financière de l'employeur, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés :

Fête nationale	24 juin
Jour du Canada	1er juillet
Fête du Travail	1er lundi de septembre
Action de grâces	2e lundi d'octobre
Veille du jour de Noël	24 décembre
Jour de Noël	25 décembre
Lendemain du jour de Noël	26 décembre
Veille du jour de l'An	31 décembre
Jour de l'An	1er janvier
Lendemain du jour de l'An	2 janvier
Vendredi saint	selon le calendrier annuel
Lundi de Pâques	selon le calendrier annuel
Journée nationale des patriotes	3e lundi de mai

14.2 L'employeur convient de reconnaître comme jours fériés et chômés, deux (2) autres jours considérés comme congés mobiles qui seront utilisés après entente avec la personne supérieure immédiate, et ce, conformément aux directives émises par la direction de Polytechnique.

ARTICLE 15 : CONGÉS

15.1 Dans le cas d'un décès :

a) de la personne conjointe, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant de la personne conjointe, la personne salariée a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier de congés payés;

b) de son père, de sa mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier de congés payés;

c) du père de la personne conjointe, de la mère de la personne conjointe, de son beau-père, de sa belle-mère, la personne salariée a droit à trois (3) jours consécutifs de calendrier de congés payés;

d) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la personne conjointe, de la sœur de la personne conjointe, la personne salariée a droit à trois (3) jours consécutifs de calendrier de congés payés;

e) d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de calendrier de congés payés;

f) de son gendre, de sa bru, de son oncle, de sa tante, de son neveu, de sa nièce, la personne salariée a droit à un (1) jour de calendrier de congé payé.

15.2 Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour supplémentaire de congé payé.

15.3 Dans le cas de mariage ou de l'union civile de la personne salariée, elle a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier de congés payés.

15.4 La personne associée de recherche qui n'a pas complété une (1) année de service au moment des événements mentionnés aux paragraphes précédents peut bénéficier de tels congés au prorata des mois travaillés, le cas échéant.

15.5 Lorsque la personne associée de recherche change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit, sans perte de salaire et après autorisation de sa personne supérieure fonctionnelle, à une journée de congé, correspondant à la journée du déménagement. Une (1) seule journée peut être autorisée par année financière.

15.6 Pour d'autres situations se répertoriant dans les congés sociaux, Polytechnique s'inspire des autres ententes collectives pour définir les règles afin de traiter les demandes des personnes associées de recherche.

Congé sans traitement

15.7 Si les projets de recherche le permettent et si la personne supérieure fonctionnelle y consent, la personne associée de recherche ayant cinq (5) ans de service peut obtenir un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, d'une durée pouvant varier entre un (1) et douze (12) mois. Ce congé est continu et reste en vigueur tant que la personne associée de recherche est sous contrat.

15.8 Durant le congé sans traitement la personne associée de recherche ne bénéficie pas des avantages prévus au protocole. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle supporte la totalité des coûts. Dans le cas du régime d'assurance vie de base et de maladie, les coûts sont partagés à parts égales.

15.9 Toute demande de congé sans traitement est adressée par écrit, au moins 40 jours ouvrables avant le début du congé, à la personne supérieure fonctionnelle, avec copie à la personne supérieure immédiate et au Service des ressources humaines. La demande doit préciser les dates de début et de fin de même que la réduction souhaitée du nombre d'heures de la semaine de travail lors de congé partiel sans traitement. La personne supérieure fonctionnelle transmet sa réponse au moins 15 jours avant le début du congé avec une copie à la personne supérieure immédiate et au Service des ressources humaines.

15.10 Le Protocole s'applique à la personne associée de recherche en congé partiel sans traitement, au prorata du nombre d'heures travaillées par semaine, notamment en ce qui concerne les vacances.

ARTICLE 16 : ASSURANCES COLLECTIVES

16.1 La personne associée de recherche est avisée au préalable de la couverture d'assurance collective qu'elle a droit et de tout changement.

La personne associée de recherche dont le contrat d'engagement est d'une durée déterminée inférieure à une (1) année reçoit une indemnité de quatre pour cent (4 %), ajoutée à son salaire de base, pour tenir compte des bénéfices et avantages sociaux auxquels il n'aura pas droit.

Toute personne associée de recherche qui possède un contrat d'engagement d'une durée indéterminée ou dont la durée cumulative des contrats d'engagement est d'une (1) année et plus, bénéficie des garanties offertes en matière d'assurances collectives et prévues aux dispositions suivantes, dans le respect des règles établies pour chacune des assurances.

Les primes exigées par les contrats d'assurance pour les protections en assurance vie et en assurance maladie sont partagées à parts égales entre l'employeur et la personne associée de recherche. Les garanties offertes entrent en vigueur après le délai de carence prévu aux contrats et se terminent à la première des éventualités suivantes :

- départ de la personne associée de recherche;
- fin du contrat d'engagement;
- non-paiement de la prime exigée;
- la personne associée de recherche atteint l'âge limite des protections prévues selon les paramètres du contrat d'assurance.

Il en est de même pour la garantie en assurance invalidité, à l'exception que la prime est payée entièrement par l'employeur.

En cas de divergence entre les dispositions prévues aux présentes et les dispositions des contrats d'assurance, ces dernières prévaudront.

16.2 Assurance vie

Le montant du capital assuré est établi conformément au contrat d'assurance à deux (2) fois le salaire annuel régulier arrondi au 500 $ supérieur. La prime est partagée à parts égales entre l'employeur et la personne associée de recherche.

16.3 Assurance maladie

La protection accordée est celle prévue au contrat d'assurance et prévoit le remboursement de frais de médicaments, de coûts associés à une chambre d'hôpital, de convalescence et de frais reliés à des services rendus par des professionnels de la santé.

16.4 Assurance invalidité

Ce régime prévoit qu'une personne associée de recherche, incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, peut recevoir des prestations. On entend par invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident (excluant un accident de travail ou une maladie professionnelle) et qui rend la personne associée de recherche incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue. Les modalités concernant les prestations sont établies selon le service continu de la personne associée de recherche tel que prévue au contrat d'assurance :

a) S'il compte moins de quatre (4) années de service continu à la date de début de son invalidité, il reçoit une prestation égale à son traitement de base pendant une durée maximale de quatre (4) mois.

b) S'il compte plus de quatre (4) années de service continu à la date du début de son invalidité, il reçoit, pendant un nombre maximal de mois correspondant au nombre de ses années de service (maximum trente (30) mois), une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire qu'il recevait au début de l'invalidité.

c) À la fin de la période prévue aux paragraphes a) ou b) précédents, la personne associée de recherche reçoit, pendant la continuation de son invalidité, une prestation égale à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire auquel il aurait eu droit chaque année, à laquelle s'ajoute une prestation de cinq pour cent (5 %) à titre de régime de retraite qui est versée audit régime.

Les prestations d'invalidité décrites aux paragraphes a), b) et c) se terminent à la première des dates suivantes :

- La fin du contrat d'embauche;
- Le retour au travail;
- la démission de la personne associée de recherche;
- le 1er du mois qui coïncide ou qui suit le 65e anniversaire de naissance de la personne associée de recherche;
- le décès de la personne associée de recherche.

Toute personne associée de recherche éligible à une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit, pour être éligible aux prestations du régime d'assurance invalidité de l'employeur, faire les demandes de prestations auxquelles il a droit, en informer Polytechnique et préciser le montant des prestations qui lui sont versées, et autoriser Polytechnique à obtenir tout renseignement additionnel jugé nécessaire.

16.5 Toute personne associée de recherche qui possède un contrat d'engagement d'une durée indéterminée ou dont la durée cumulative des contrats d'engagement excède une (1) année peut, pourvu que le régime le permette, adhérer à une garantie d'assurance vie complémentaire ou à une assurance accident.

ARTICLE 17 : RÉGIME DE RENTE RETRAITE

17.1 Polytechnique administre un régime de retraite auquel la personne associée de recherche doit adhérer dès qu'il y devient admissible en vertu des règlements du régime.

ARTICLE 18 : DROITS PARENTAUX

18.1 Dans le but de permettre aux personnes associées de recherche de travailler en harmonie avec leur vie familiale et en reconnaissant le rôle essentiel de la mère et du père dans l'éducation de l'enfant, Polytechnique accorde les avantages suivants aux personnes associés de recherches en autant que ce dernier participe au régime d'assurance collective de Polytechnique :

- le congé de maternité;
- le congé d'adoption;
- le congé de paternité;
- le congé parental;
- autres congés pour responsabilités familiales.

Les congés prévus à cet article, sous réserve de l'admissibilité des personnes et à moins de stipulation expresse ou contraire, sont rémunérés à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement, moins ce qui peut être versé aux personnes associées de recherche en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

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

18.3 Au terme de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la personne associée de recherche peut obtenir, sur demande écrite, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années (qui suit immédiatement l'un des congés), sans toutefois dépasser la date de son contrat s'il est à durée déterminée.

La personne associée de recherche qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour à son supérieur immédiat.

18.4 Pour des modalités spécifiques concernant les différents congés prévus à cet article et non décrites, Polytechnique s'inspire des autres ententes collectives pour définir les règles afin de traiter les demandes spécifiques des personnes associées de recherche.

Congé de maternité

18.5 La personne associée de recherche qui prend un congé de maternité doit fournir à sa personne supérieure immédiate avant son départ un certificat médical attestant de son état de grossesse et la date prévue de son accouchement.

La durée maximale d'un congé de maternité est de vingt-cinq (25) semaines consécutives pour la personne associée de recherche admissible au régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

La personne associée de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

a) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parentale;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à quatre-vingt- dix pour cent (90 %) de son salaire régulier, et ce, jusqu'à la fin de la vingt-cinquième (25e) semaine de son congé de maternité.

La personne associée de recherche inadmissible aux prestations du régime québécois d'assurance parentale est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section. Toutefois, la personne associée de recherche qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier, et ce, durant quinze (15) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Un congé équivalent est accordé à la personne associée de recherche dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Congé d'adoption

18.6 La personne associée de recherche informe par écrit sa personne supérieure immédiate, dans les meilleurs délais, du moment où elle prévoit prendre son congé d'adoption. Ce préavis écrit doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date de placement de l'enfant.

18.7 La personne associée de recherche qui adopte légalement une enfant ou un enfant autre que le l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'adoption sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'adoption et le quinzième (15^{e}) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

18.8 La personne associée de recherche qui adopte légalement une enfant ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a également droit, en plus du congé prévu à 18.7, à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou des modalités prévues à la Loi sur les normes du travail (articles 79.1, 79.8 à 79.12).

Durant ce congé, Polytechnique verse à la personne salariée de recherche une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire hebdomadaire régulier et le mondant des prestations qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parentale.

La personne associée de recherche inadmissible aux prestations du régime québécois d'assurance parentale est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue au présent article. Toutefois, la personne associée de recherche qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier, et ce, durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

La personne associée de recherche bénéficie, en vue de l'adoption d'une enfant ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou de cet enfant sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Durant ce congé, la personne associée de recherche bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement prévu à la clause 18.3.

Congé de paternité

18.9 La personne associée de recherche a droit, sur demande écrite, à un congé de paternité payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Une de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour l'enregistrement ou cérémonie religieuse liée à la naissance de l'enfant.

18.10 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne associée de recherche a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui peuvent être consécutives ou scindées en deux parties. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, Polytechnique verse à la personne associée de recherche une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parentale. La personne associée de recherche informe par écrit sa supérieure immédiate dans les meilleurs délais, du moment où elle prévoit prendre son congé de paternité. La personne associée de recherche inadmissible aux prestations du régime québécois d'assurance parentale est exclu du bénéfice de toute indemnité prévue au présent article.

Congé parental partiel sans traitement

18.11 Nonobstant la possibilité de prendre un congé sans traitement comme prévu à la clause 18.3 de la présente, la personne associée de recherche peut recevoir une indemnité versée uniquement à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

18.12 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu de la clause 18.3, la personne associée de recherche admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 18.5, 18.8 et 18.10 a doit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations au Régime québécois d'assurance parentale et pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas autrement, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.

Autres congés pour responsabilités familiales

18.13 En matière de congés pour responsabilités familiales (congés sans traitement de diverses natures en regard des obligations relatives à l'enfant ou encore à l'égard d'un membre de la famille), les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent. Également, Polytechnique s'inspire des autres ententes collectives pour traiter les demandes des personnes associées de recherche.

ARTICLE 19 : COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

19.1 Polytechnique et l'Association conviennent de former un comité conjoint désigné sous le nom de comité des relations de travail.

19.2 Le comité est composé de deux (2) personnes désignées par Polytechnique et de deux (2) personnes désignées par l'Association. Il pourra également s'adjoindre au besoin les personnes qu'il juge à propos.

19.3 Le comité a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question, problème, litige, ou mésentente, concernant les conditions de travail ou les relations entre Polytechnique et les personnes associées de recherche.

19.4 Le comité se réunit, suivant les besoins, sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de quinze (15) jours de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

19.5 Le comité établit ses règles de fonctionnement interne. Un compte-rendu est produit en alternance par les parties et approuvé à la réunion suivante.

19.6 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées aux problèmes discutés durant les rencontres du comité et à formuler des recommandations à l'autorité compétente de Polytechnique.

ARTICLE 20 : MESURES DISCIPLINAIRES

20.1 L'avertissement, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par Polytechnique.

20.2 Polytechnique peut congédier une personne associée de recherche, sans préavis, si la nature ou la gravité du préjudice causé nécessite une intervention immédiate. Dans les mêmes circonstances, Polytechnique peut également choisir de suspendre une personne associée de recherche temporairement et sans traitement.

20.3 Toute mesure disciplinaire est communiquée à la personne associée de recherche au moyen d'un avis écrit en indiquant la nature de la mesure, les motifs et la date de mise en application, le cas échéant.

20.4 Dans les dix (10) jours suivant l'imposition d'une mesure disciplinaire prévue au présent article, Polytechnique ou l'Association doit, à la demande de la personne associée de recherche visée, soumettre le cas au Comité de relations de travail, qui, après audition de la personne associée de recherche et de tout autre témoin utile, fait une recommandation à Polytechnique.

20.5 Si la mesure est annulée, Polytechnique verse à la personne associée de recherche visé les salaires dont il a été privé et retire de son dossier toute mention à cet effet.

20.6 Toute mention relative à une mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne associée de recherche est retirée de son dossier si, au cours des vingt-quatre (24) mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier. Par ailleurs, pour que la mesure disciplinaire soit retirée du dossier, il faut absolument que la personne associée de recherche ait réellement travaillé au cours des vingt-quatre (24) mois suivant la mesure.

ARTICLE 21 : EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ

21.1 La personne associée de recherche qui a un contrat d'engagement valide pourra bénéficier du régime d'exonération des frais de scolarité tel qu'il est défini dans les ententes entre Polytechnique et l'Université de Montréal ou entre Polytechnique et HEC Montréal.

21.2 Des bénéfices d'exonération complète des droits de scolarité sont accordés à la personne conjointe et enfants à charge des personnes associées de recherche qui ont un contrat d'engagement valide et qui ont complété plus de cinq (5) ans de service actif sans interruption de plus de six (6) mois. Cette exonération s'applique uniquement pour :

Les cours donnés à Polytechnique, à l'Université de Montréal et HEC Montréal. Ces cours doivent s'inscrire dans le cadre d'un programme conduisant à un grade universitaire. De plus, la personne étudiante doit régulièrement être promue.

ARTICLE 22 : SALAIRE

22.1 La personne associée de recherche est rémunérée selon une échelle salariale basée sur l'année d'obtention d'un diplôme universitaire de 1er cycle pertinent à l'emploi obtenu. Chaque échelon de l'échelle salariale comporte un minimum et un maximum. Le salaire, situé à l'intérieur de ces limites, est convenu entre la personne associée de recherche et la personne supérieure immédiate, tenant compte de la disponibilité des fonds, des tâches confiées et des qualifications de la personne associée de recherche.

22.2 L'échelle salariale, révisée annuellement par l'employeur, entre en vigueur le 1er juin de chaque année. Elle est publiée avant le 1er mai et une copie est transmise à l'Association.

22.3 Polytechnique s'assure que le salaire d'embauche de la personne associée de recherche au premier échelon minimum sera égal ou supérieur au salaire d'embauche du technicien de classe 10 de l'Association du personnel de Polytechnique.

22.4 Le 1er juin de chaque année, la personne associée de recherche dont le contrat d'engagement est prolongé ou encore en vigueur, voit son salaire majoré d'un pourcentage correspondant à un échelon tenant compte de l'année d'obtention de son diplôme universitaire de 1er cycle, sans excéder le maximum de l'échelle.

22.5 En outre, l'associé de recherche pourrait se voir accorder, en plus de l'augmentation prévue en 22.4, une majoration de zéro pour cent (0 %) à quatre pour cent (4 %) de son traitement annuel tenant compte de la disponibilité des fonds, des tâches confiées et du rendement fourni au cours de l'année, sans excéder le maximum de l'échelle. L'employeur fixe le pourcentage maximum qui pourra être accordé à la personne associée de recherche.

22.5.1 Toutefois, une personne associée de recherche dont l'année d'obtention d'un diplôme remonte à dix-huit (18) ans ou plus pourra bénéficier d'un déplafonnement graduel du maximum de son échelle. Ce déplafonnement est progressif sur quatre (4) ans jusqu'à concurrence de 750,00 $ par année. La progression vers ces nouveaux maximums est accessible exclusivement à la personne associée de recherche qui a obtenu une augmentation conforme aux dispositions prévues à la clause 22.5.

22.6 La personne associée de recherche pourrait se voir accorder, exceptionnellement et de façon non récurrente, un montant forfaitaire en sus du traitement salarial, établi par négociation entre la personne associée de recherche et la personne supérieure immédiate, et autorisé par le BRCDT et le Service des ressources humaines. Ce montant est établi en tenant compte :

- d'un surcroît de travail ponctuel;
- du type de contrat d'engagement;
- de mandats spéciaux ou conditions particulières associés à l'engagement;

- de responsabilités administratives ou de coordinations particulières;
- du marché (primes au marché).

22.7 Aucune rémunération supplémentaire n'est rattachée à une tâche d'enseignement si la situation est conforme à la clause 8 e).

22.8 Dans l'éventualité où des responsabilités additionnelles sont confiées à une personne associée de recherche et, de ce fait, modifient significativement les tâches prévues à son contrat d'engagement en vigueur, les parties conviennent de mettre fin audit contrat d'engagement selon les dispositions prévues à la clause 9.6 pour convenir d'un nouveau contrat d'engagement reflétant ces nouvelles responsabilités.

Le contrat d'engagement original demeure en vigueur jusqu'à la signature du nouveau contrat d'engagement. Le nouveau contrat d'engagement permet des ajustements salariaux pour tenir compte des nouvelles tâches et responsabilités confiées à la personne associée de recherche.

ARTICLE 23 : PROGRAMME D'ÉVALUATION

23.1 Toute personne associée de recherche est sujet à une évaluation annuelle. Toutefois, dans le cas de la personne 'associée de recherche embauchée pour des projets de courte durée, l'évaluation se fait, au plus tard, lors du renouvellement du contrat d'engagement. Une évaluation obligatoire et dûment remise au Service des ressources humaines doit se faire à titre de probation.

23.2 Les modalités d'évaluation de la personne associée de recherche relèvent des pratiques de l'unité administrative à laquelle elle est rattachée et lui sont communiquées dès son embauche. En général, la personne associée de recherche prépare, sur demande, un dossier dans lequel elle fait état de son travail et de ses réalisations. Ce dossier est remis à la personne supérieure immédiate et les résultats de son évaluation sont transmis à la personne associée de recherche par écrit, sur demande, ainsi qu'une copie au Service des ressources humaines.

ARTICLE 24 : GÉNÉRALITÉS

24.1 Propriété intellectuelle et confidentialité

Aux fins des présentes, la propriété intellectuelle désigne toute forme de création qui peut être protégée par un brevet, un droit d'auteur, un dessin industriel, une marque de commerce, un secret industriel ou une topographie de circuits imprimés.

La personne associée de recherche s'engage à respecter la politique de propriété intellectuelle technologique de l'employeur telle qu'approuvée par le Conseil d'administration de Polytechnique. L'application de cette politique tient compte des limitations qu'imposent, par exemple, les contrats de recherche conclus avec des tiers.

La personne associée de recherche reconnaît par conséquent que l'employeur a des droits sur toute propriété intellectuelle créée par la personne associée de recherche dans le cadre de son emploi, et ce dernier s'engage à compléter et signer tout document afférent. Les autres résultats du travail de la personne associée de recherche tels que les informations techniques, les rapports, tous documents informatiques ou logiciels incluant toutes les informations sur disque dur, disquette ou tout autre procédé de stockage, ainsi que toute copie imprimée de ces dernières, modèles, plans et dessins incluant tout projet en croquis approuvé ou non, cahiers des charges, prototypes sont la propriété de l'employeur. Toute divulgation à un tiers de données recueillies au cours de son emploi chez l'employeur doit être autorisée au préalable par la personne supérieure immédiate. La personne associée de recherche prendra les dispositions nécessaires pour empêcher toute divulgation à un tiers de l'information confidentielle à laquelle elle a accès.

Il est expressément convenu qu'à l'expiration de son contrat, la personne associée de recherche remettra à Polytechnique ou à toute personne désignée par cette dernière, tous les originaux de documents ou d'objets ayant trait à sa production incluant, mais sans s'y limiter, les logiciels (code source, code exécutable et documentation) et les rapports qui seraient en sa possession ou sous son contrôle et qui contiennent de l'information confidentielle.

24.2 Respect des politiques et directives de Polytechnique.

La personne associée de recherche doit se conformer aux politiques, directives et règlements de Polytechnique de Montréal. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, la personne associée de recherche doit se conformer aux politiques, directives et règlements touchant, notamment :

- la Santé et la Sécurité du travail;
- le Droit d'auteur;
- les Biorisques;
- l'Éthique de la recherche avec des sujets humains ou avec des animaux;
- l'administration des fonds de recherche;
- la probité;
- l'intégrité et les conflits d'intérêts;
- la propriété intellectuelle technologique.

24.3 La personne supérieure fonctionnelle et la personne supérieure immédiate déterminent, en collaboration avec la personne associée de recherche les instruments et les équipements nécessaires à la réalisation des tâches et ils les fournissent.

24.4 L'utilisation des instruments, du matériel et des équipements mis à la disposition de la personne associée de recherche doit être limitée aux fins exclusives de sa prestation de service pour l'Employeur.

24.5 Frais de séjour et de voyages
Dans le respect de la Directive relative au remboursement des frais de déplacement et de représentation, Polytechnique rembourse les frais de voyage et de séjour encourus par une personne associée de recherche dûment autorisée par la personne supérieure immédiate.

24.6 L'Association peut utiliser gratuitement les locaux de Polytechnique pour tenir des réunions et ce, en fonction de la disponibilité des salles et selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à Polytechnique.

24.7 Polytechnique permet à l'Association d'utiliser les services habituels, notamment le service de la reprographie, selon les tarifs et les normes établis.

24.8 Polytechnique met à la disposition de l'Association un local contenant l'ameublement et l'équipement approprié. L'association assume le coût des appels interurbains.

24.9 Les clefs du local sont remises à la personne présidente. L'Association est responsable de l'ameublement et de l'équipement contenus dans le local. La reproduction des clefs du local doit être faite à Polytechnique.

24.10 Polytechnique se réserve la possibilité de modifier, pour une cause juste et raisonnable et après consultation, le site du local mis à la disposition de l'Association.

24.11 Liste des personnes associées de recherche régie par ce protocole
Polytechnique transmet à l'Association, le 1er mai et le 1er novembre de chaque année, la liste mise à jour de toutes les personnes associées de recherche régies par le protocole. Cette liste comprend le nom, le prénom, l'unité administrative, la date, le type de contrat et son adresse courriel.

ARTICLE 25 : DISPOSITION FINALE

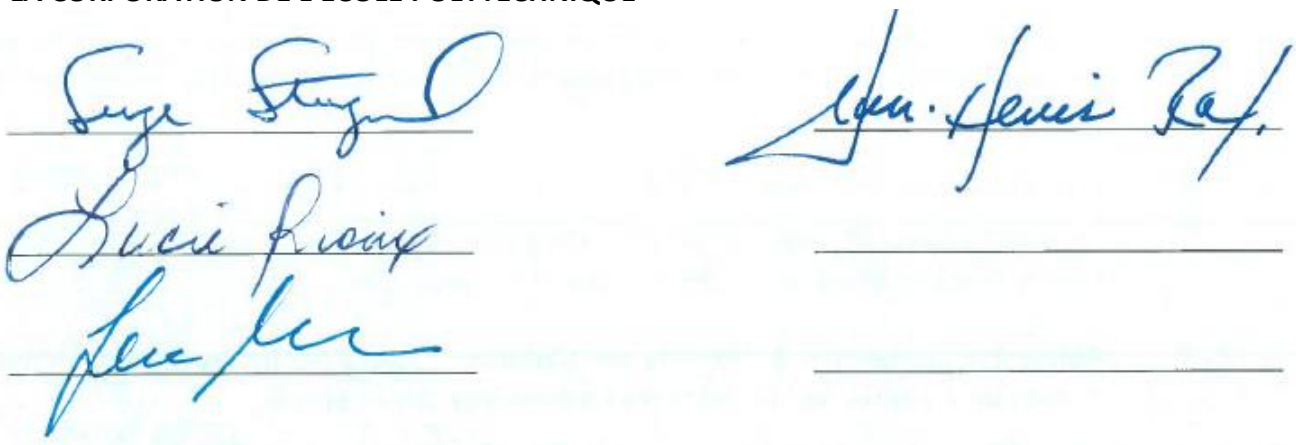
25.1 Le présent protocole entre en vigueur au moment de sa signature et il reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2025. Il est reconduit automatiquement, année après année, tant et aussi longtemps qu'il n'est pas dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

25.2 Il n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui a été expressément convenu.

25.3 Les conditions de travail qui y sont prévues continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'un nouveau protocole.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 25e jour du mois novembre 2021.

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE



L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESIONNELS DE RECHERCHE DE POLYTECHNIQUE

ANNEXE « A »

Échelle salariale des personnes associées de recherche

Indexation de l'échelle de 2020-2021 de 2%

1er juin 2021 au 31 mai 2022

Année G	Minimum	Maximum
2021	45 601,78 $	60 537,78 $
2020	46 944,00 $	62 468,18 $
2019	48 287,30 $	64 400,38 $
2018	49 628,43 $	66 332,53 $
2017	50 971,15 $	68 262,50 $
2016	52 311,21 $	70 194,64 $
2015	53 655,64 $	72 124,62 $
2014	54 993,51 $	74 054,60 $
2013	56 338,43 $	75 988,90 $
2012	57 681,73 $	77 917,80 $
2011	59 021,78 $	79 849,94 $
2010	60 363,99 $	81 781,00 $
2009	61 708,38 $	83 713,96 $
2008	63 049,51 $	85 644,11 $
2007	64 392,36 $	87 574,40 $
2006	65 734,58 $	89 506,32 $
2005	67 076,09 $	91 435,40 $
2004	68 417,70 $	93 369,52 $
2003	68 417,70 $	94 165,23 $
2002[a]	68 417,70 $	94 961,14 $
2001	68 417,70 $	95 757,04 $
2000	68 417,70 $	96 552,95 $
1999	68 417,70 $	96 552,95 $
1998	68 417,70 $	96 552,95 $
1997	68 417,70 $	96 552,95 $
1996	68 417,70 $	96 552,95 $
1995	68 417,70 $	96 552,95 $
1994	68 417,70 $	96 552,95 $
1993	68 417,70 $	96 552,95 $
1992	68 417,70 $	96 552,95 $
1991	68 417,70 $	96 552,95 $
1990	68 417,70 $	96 552,95 $
1989	68 417,70 $	96 552,95 $
1988	68 417,70 $	96 552,95 $
1987	68 417,70 $	96 552,95 $

[a] Référence à l'article 22.5.1 du protocole de l'Association des professionnelles et professionnel de recherche de l'École Polytechnique

LETTRE D'ENTENTE no 1

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR » ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DES ASSOCIÉS DE RECHERCHE DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'AAREP »

L'ASSOCIATION DES CADRES DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'ACEP »

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « LE SYNDICAT APEP »

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « LE SYNDICAT APLEP »

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE POLYTECHNIQUE, SECTION LOCALE 1604 DU SCFP
ci-après nommé « LE SYNDICAT SEBEP »

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA CENTRALE THERMIQUE DE POLYTECHNIQUE,
SECTION LOCALE 4650 DU SCFP
ci-après nommé « LE SYNDICAT SECTEP»

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE POLYTECHNIQUE,
SECTION LOCALE 3388 DU SCFP
ci-après nommé « LE SYNDICAT SERHEP »

LE SYNDICAT DU PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DE MÉTIERS DE POLYTECHNIQUE,
SECTION LOCALE 1737 DU SCFP
ci-après nommé « LE SYNDICAT SPEMEP »

OBJET : Modifications au régime de retraite

CONSIDÉRANT les négociations liées aux renouvellements des conventions collectives des syndicats APLEP, SEBEP, SECTEP, SERHEP et SPEMEP ;

CONSIDÉRANT que les associations et les syndicats étaient dûment représentés lors des négociations portant sur le régime de retraite, plus spécifiquement lors des rencontres du 26 avril, 14 mai, 28 mai et 15 juin 2007 ;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de mettre en place un comité technique formé de représentants de l'employeur, des associations et des syndicats. Ce comité avait pour mandat de recommander des modifications au régime de retraite sur la base des préoccupations tant des associations et des syndicats que celles de Polytechnique ;

CONSIDÉRANT le rapport du comité technique, signé le 5 septembre 2007, dans le cadre des négociations de 2007 du régime de retraite de la Corporation de Polytechnique.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE LE RÉGIME DE RETRAITE DEVRA ÊTRE MODIFIÉ POUR PRÉVOIR CE QUI SUIT :

1. Le régime de retraite sera modifié pour préciser que les excédents d'actifs éventuels, autres que ceux requis pour rencontrer les exigences découlant de la modification du régime adoptée le 8 février 2006 suite au référendum de 2005, et disponibles selon les conditions de l'annexe « B » du règlement du régime de retraite, seront appliqués en priorité à l'ajout d'une indexation des crédits de rente acquis du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2007, le tout, sujet à respecter toutes les modalités de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et de la *Loi de l'impôt* alors applicables. Cet ajout d'une indexation ne pourra excéder le niveau des indexations découlant de l'application à ces crédits de la formule d'indexation applicable aux crédits accumulés à compter du 1er janvier 2008.

2. Le régime de retraite sera modifié pour respecter l'objectif suivant : durant les périodes d'invalidité, quel que soit le programme de protection de revenu qui s'applique, le traitement du participant invalide sera présumé égal au traitement qu'il aurait reçu en vertu de la convention collective (ou protocole d'entente), n'eût été son invalidité. De plus, les cotisations salariales seront exonérées conformément à la recommandation incluse au rapport du comité technique.

3. Le régime de retraite sera modifié afin de remplacer le mécanisme de consultation prévu à l'article 9.6 du règlement par le mécanisme de consultation prévu à l'article 146.3 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, lequel article entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

4. Le régime de retraite sera aussi modifié avec effet le 1er janvier 2010 pour prévoir que, selon la loi, toute affectation d'excédent d'actif à l'acquittement de la valeur des engagements supplémentaires doit s'inscrire dans une perspective d'équité entre le groupe des participants actifs et celui des participants non actifs et bénéficiaires du régime.

5. L'employeur s'engage, en collaboration avec le Comité de retraite, à faire l'inventaire personnalisé des périodes de congés de maternité et des périodes d'emploi sur base temporaire, accumulées avant le 1er janvier 1990, qui ne sont pas reconnues comme service crédité, et ce, dans le cours des vingt-quatre (24) mois suivant la date de la signature de cette lettre d'entente. Il obtiendra de l'actuaire du régime la valeur des droits additionnels correspondant à ces périodes si celles-ci étaient reconnues à titre de service crédité et la valeur des cotisations, accumulées avec intérêt, qui auraient été exigibles si ces périodes avaient été initialement reconnues. Les résultats de cet inventaire seront transmis aux syndicats et associations conditionnellement à ce que soit respecté le caractère confidentiel des données ainsi transmises.

6. Le libellé des modifications au règlement du régime de retraite découlant des articles 1 à 4 de la présente et de l'entente portant sur l'indexation automatique des prestations de retraite sera soumis, pour validation, au comité technique mis en place dans le cadre des négociations 2007 pour assurer qu'elles sont conformes aux recommandations prévues à leur rapport.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 20e jour du mois de décembre 2007.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LES SYNDICATS

L'ASSOCIATION DES ASSOCIÉS DE RECHERCHE DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DE L'ÉCOLE
POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
CENTRALE THERMIQUE DE L'ÉCOLE
POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SERVICE DES RESSOURCES
HUMAINES DE L'ÉCOLE
POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DU PERSONNEL
D'ENTRETIEN ET DE MÉTIERS DE
L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR » ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DES ASSOCIÉS DE RECHERCHE DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'AAREP »

OBJET : Indexation automatique des prestations de retraite

CONSIDÉRANT les négociations liées aux renouvellements des conventions collectives des syndicats APLEP, SEBEP, SPEMEP, SECTEP, SERHEP et APEP ;

CONSIDÉRANT que les associations et syndicats étaient dûment représentés lors des négociations portant sur le régime de retraite, plus spécifiquement lors des rencontres du 26 avril, 14 mai, 28 mai et 15 juin 2007 ;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de mettre en place un comité technique formé de représentants de l'employeur, d'associations et de syndicats. Ce comité avait pour mandat de recommander des modifications au régime de retraite sur la base des préoccupations tant des syndicats et associations que celles de Polytechnique ;

CONSIDÉRANT le rapport du comité technique, signé le 5 septembre 2007, dans le cadre des négociations de 2007 du régime de retraite de la Corporation de Polytechnique.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le régime de retraite sera modifié pour prévoir que les crédits de rente accumulés à compter du 1er janvier 2008 feront l'objet d'une indexation automatique. L'indexation à compter de la retraite de ces crédits correspondra à :

   50 % de la hausse annuelle de l'IPC, sous réserve d'une indexation annuelle maximale de 1,5 %, avec report aux années subséquentes de toute indexation refusée à cause de l'application du maximum.

2. À compter du 1er janvier 2008, le taux de cotisations salariales du traitement ajusté des participants sera porté à 9,95 %. Ce taux s'applique au traitement ajusté c'est-à-dire au traitement annuel du participant moins 35 % de ce traitement jusqu'à concurrence du maximum de ses gains admissibles pour l'année correspondante selon le Régime de rentes du Québec.

À noter que présentement le taux de cotisations salariales en fonction du traitement ajusté des participants est de 6,35 % et sa hausse à 9,95 % aura pour effet d'augmenter la cotisation moyenne des participants de 2,59 % des salaires, selon les calculs de l'actuaire du régime. La cotisation moyenne des participants passe donc de 4,56 % à 7,15 % et la cotisation d'exercice de l'employeur se situe à 8,14 %.

3. Dispositions particulières liées à la rémunération :

Les taux et échelles de salaire en vigueur sont majorés comme suit, et ce, sans effet rétroactif :

- Au 1er janvier 2008, de 2,7 %;
- Au 1er juin 2008, conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic, plus 0,3 %;
- Au 1er juin 2009, conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic, plus 0,3 %;
- Au 1er juin 2010, conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic, plus 0,5 %;
- Au 1er juin 2011, conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic, plus 0,5 %, étant entendu que l'augmentation minimale au 1er juin 2011 se situe à 1,2 %.

De plus, toutes les augmentations de salaire supérieures à celles prévues à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic pour les périodes précédemment mentionnées sont rattachées à la hausse de la cotisation des personnes salariées au régime de retraite.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 20e jour du mois de décembre 2007.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR
L'ASSOCIATION DES ASSOCIÉS DE RECHERCHE
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR » ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « L'Association »

OBJET : Révision de la structure salariale et réflexion sur le titre de la fonction

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'évaluer la pertinence de changer le titre de la fonction d'associé de recherche et de réfléchir à la structure salariale.;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Polytechnique définira le rôle des personnes associées de recherche et présentera le résultat à l'Association avant mai 2022 ;
3. Par la suite Polytechnique évaluera la fonction et déterminera la structure salariale ;
4. Polytechnique réfléchira durant l'année 2021-2022 a une nouvelle appellation de la fonction d'associée de recherche, dont celle de professionnel de recherche et présentera le résultat de sa réflexion à l'Association.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 25^{e} jour du mois de novembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ASSOCIATION