

LETTRE D'ENTENTE No 10

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

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

OBJET : Prolongation du protocole de travail jusqu'au 31 mai 2012

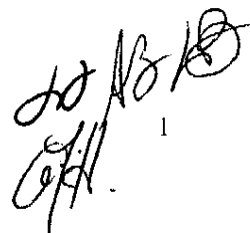
CONSIDÉRANT que le protocole des cadres et professionnels est en vigueur jusqu'au 31 mai 2010 et qu'il est reconduit annuellement conformément à l'article 25.2 du protocole des cadres et des professionnels de l'École Polytechnique;

CONSIDÉRANT les demandes respectives de chacune des parties dans les discussions relatives à la prolongation du protocole des cadres et des professionnels de l'École Polytechnique.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Prolongation du protocole des cadres et des professionnels de l'École Polytechnique jusqu'au 31 mai 2012.
2. Les conditions de travail actuellement décrites dans le protocole s'appliquent également aux cadres et aux professionnels de l'École Polytechnique.
3. Définitions et liste des postes selon la catégorie

Il faut définir ici les termes « cadre » et « professionnel ». Il faudra par la suite identifier les postes appartenant à la catégorie « professionnel » et les postes appartenant à la catégorie « cadre » et ce, en harmonie avec le plan d'évaluation de l'ACEP.



Handwritten signature and initials, possibly representing the representatives of the ACEP or the Corporation.

4. Modification de l'article 4 du protocole – champ d'application¹ :

4.1 *Les conditions de travail décrites dans le protocole s'appliquent à tous les cadres et professionnels de l'École, à l'exception du président, du directeur général, des directeurs fonctionnels, des directeurs de département, des directeurs de service, de l'adjoint exécutif à la Direction générale, du secrétaire général adjoint et conseiller juridique, du conseiller principal en relations de travail, du conseiller en rémunération et du conseiller principal en dotation et service conseil.*

5. Horaires de travail et gestion souple de l'horaire de travail : La durée de la semaine normale de travail pour un poste à temps complet est de trente-cinq (35) heures. Les horaires de travail sont déterminés au sein de chaque unité administrative en tenant compte des besoins de l'unité et du poste occupé par le cadre ou le professionnel. La nature même du statut de cadre ou de professionnel exige implicitement une disponibilité qui entraîne des travaux personnels, des contacts et de la recherche, lesquels peuvent occasionnellement être menés à bonne fin en dehors de la semaine normale de travail. Cependant, certaines attributions spéciales ne peuvent être soumises à un calendrier de travail fixe et peuvent dépasser la semaine normale de travail. Dans ces situations, après entente avec son supérieur immédiat, le cadre ou le professionnel 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, le cadre ou le professionnel ne reçoit pas de rémunération additionnelle.

6. Mise en place d'un comité de travail portant sur les articles 7 et 8 du protocole des cadres et des professionnels dans la poursuite des discussions et des moyens déjà adoptés (notamment, le point 4 de la lettre d'entente no 9) pour favoriser le développement de carrière à Polytechnique.

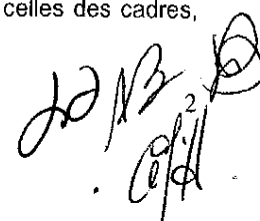
7. Poursuite des discussions sur le développement de carrière, la planification de la relève et la valorisation du personnel professionnel et du personnel cadre de l'École Polytechnique.

8. Modification de l'article 14.3 du protocole :

14.3 : *L'École affecte aux activités de perfectionnement des cadres et des professionnels un montant annuel équivalent à un virgule deux pour cent (1,2%) de la masse salariale que représente l'ensemble des postes cadres et professionnels comblés.*

En plus des dispositions prévues au paragraphe précédent, l'École réservera, aux fins des congés d'études, un montant annuel pouvant atteindre un maximum de zéro virgule quatre pour cent (0,4%) de la masse salariale que représente l'ensemble des postes cadres et professionnels comblés.

¹ À la suite de l'exclusion des directeurs de service, les conditions de travail qui leur seront consenties, jusqu'au 31 décembre 2010, seront celles s'appliquant au protocole des cadres et professionnels de Polytechnique. Une politique régissant les conditions de travail des directeurs de service de l'École, inspirées de celles des cadres, sera élaborée d'ici le 31 décembre 2010.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

9. Rémunération :


- a. Rattrapage salarial au marché équivalent à 1,3% de l'échelle salariale : Selon les résultats de « *l'Enquête de rémunération des cadres et des professionnels de l'École Polytechnique (ACEP) : Rapport final (20 mai 2009)* », nous avons constaté, pour l'ensemble des emplois comparés, un retard moyen de 1,3% lorsque l'hypothèse de calcul était basée sur une semaine de travail de trente-cinq (35) heures. L'ajustement proposé respecte les pentes originales des échelles salariales ainsi que les écarts en pourcentage entre les classes.
- b. Au 1^{er} juin 2010 : À partir de l'échelle salariale virtuelle au 31 mai 2010, l'échelle salariale est indexée conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic, plus 0,5%.
- c. Au 1^{er} juin 2011 : L'échelle salariale est indexée 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 1^{er} juin 2011 se situe à 1,2%.
- d. Projet-pilote jusqu'au 31 mai 2012 – Projets spéciaux : Une enveloppe pouvant atteindre jusqu'à un maximum de 1% de la masse salariale des cadres et des professionnels peut être utilisée pour des projets spéciaux. On entend par projets spéciaux tout mandat qu'un professionnel ou un cadre exerce de façon temporaire, en plus de ses tâches habituelles, soit des tâches modifiant son travail de façon significative. Les projets spéciaux doivent être d'une durée minimale de trois (3) mois et ne peuvent dépasser plus de vingt-quatre (24) mois. Pour la durée d'un projet spécial, le cadre ou le professionnel reçoit une prime équivalente à 5% de son traitement annuel de base. Cette prime est versée sous la forme d'un montant forfaitaire à chacune des périodes de paie pour la durée de son mandat, sans jamais excéder vingt-quatre (24) mois. Pour obtenir cette prime, le directeur de l'unité doit faire parvenir au Directeur des ressources humaines une lettre indiquant la nature du projet spécial, les tâches qui seront accomplies par le cadre ou le professionnel et la durée prévue du projet spécial. Les tâches identifiées doivent absolument être différentes de celles prévues à la fonction normale du cadre ou du professionnel. Toute demande doit être autorisée par le Directeur fonctionnel.
- e. Prime de disponibilité : L'École s'engage à examiner la possibilité d'établir une prime de disponibilité pour les secteurs dont les besoins de travail sont établis à l'extérieur de l'horaire normal de travail.
- f. Reconduction de l'article 8.2 du protocole :

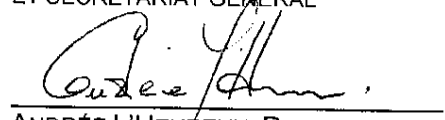
8.2 : Pendant son affectation temporaire à une fonction d'une classe supérieure, le cadre reçoit le plus élevé des deux traitements suivants : le salaire de base de la classe à laquelle appartient le poste qu'il occupe temporairement ou son salaire régulier augmenté d'une prime de dix pour cent (10%) sans toutefois dépasser le maximum de la classe. Si le salaire augmenté se situe entre deux échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

10. Structure salariale : D'ici le 31 mai 2012, l'École s'engage à examiner la problématique de rémunération soulevée par l'Association des cadres et professionnels de l'École Polytechnique (ACEP) concernant la rémunération prévue à la classe 12 de la structure salariale des cadres et professionnels en comparaison avec la rémunération des techniciennes et techniciens du groupe bureau.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 31 IÈME JOUR DU MOIS DE MAI 2010.

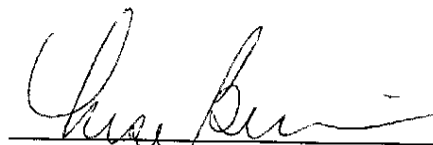
POUR L'ÉCOLE


LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES
ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL


ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

POUR L'ASSOCIATION


ANNE-MARIE BOURRET, PRÉSIDENTE


LISE BERNIER, VICE-PRÉSIDENTE