



ASSOCIATION DES CADRES  
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

---

# PROTOCOLE

---

26 septembre 2006 au 31 mai 2009



## TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	OBJET DU PROTOCOLE..... 5
Article 2	DÉFINITIONS ..... 5
Article 3	RECONNAISSANCES..... 6
Article 4	CHAMP D'APPLICATION..... 7
Article 5	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES..... 7
Article 6	ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ..... 7
Article 7	RECRUTEMENT ..... 8
Article 8	AFFECTATIONS TEMPORAIRES ET CADRES TEMPORAIRES..... 10
Article 9	RÉAFFECTION ET MUTATION ..... 10
Article 10	AVANTAGES..... 11
Article 11	VACANCES ..... 13
Article 12	CONGÉS ..... 14
Article 13	HORAIRE DE TRAVAIL ..... 14
Article 14	PERFECTIONNEMENT ..... 15
Article 15	RÈGLEMENTS DES DÉSACCORDS ..... 17
Article 16	MESURES DISCIPLINAIRES..... 18
Article 17	COMITÉ DE LIAISON..... 19
Article 18	COMITÉ D'APPEL ..... 20
Article 19	ARRÊT DE TRAVAIL INVOLONTAIRE ..... 20
Article 20	CONSULTATION, ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE..... 21
Article 21	CLASSIFICATION DES POSTES ET TRAITEMENT..... 21
Article 22	FIN D'EMPLOI VOLONTAIRE ..... 22
Article 23	UTILISATION DE VÉHICULES PERSONNELS..... 22
Article 24	DROITS ACQUIS ..... 22
Article 25	DISPOSITIONS FINALES ..... 22
Annexe A	– CONDITIONS DE TRAVAIL - CADRE TEMPORAIRE ..... 25
Annexe B	– DURÉE DES PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAIS ..... 26
Annexe C	– LISTE DES POSTES CADRES..... 27
Annexe D	– POLITIQUE SALARIALE ..... 28
Annexe E	– RÉGIME D'ÉTALEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ..... 29



## Article 1 OBJET DU PROTOCOLE

- 1.1 Le but du présent protocole est d'établir les droits et obligations de l'École et de ses cadres dans un esprit d'entière collaboration.

## Article 2 DÉFINITIONS

- 2.1 Aux fins d'application du présent protocole, les mots *termes* et *expressions* ont la signification qui leur est donnée ci-après.

### 2.2 Association

L'Association des cadres de l'École Polytechnique (ACEP).

### 2.3 Cadre

Désigne tout employé régi par le présent protocole et occupant un poste à temps complet ou à temps partiel ou intermittent dont le titre est énuméré à l'annexe « C » du protocole.

### 2.4 Cadre en probation

Désigne tout nouveau cadre qui n'a pas complété la période de probation définie à l'article 7. Le cadre en probation bénéficie de tous les avantages du protocole sous réserve des délais d'attente prévus aux régimes d'assurances collectives. Par ailleurs, le cadre en probation ne peut se prévaloir des recours prévus à l'article 17.2 et à l'article 18.

### 2.5 Cadre régulier

Désigne tout cadre qui occupe un poste régulier et qui a complété sa période de probation. Le cadre régulier bénéficie de tous les avantages prévus au protocole.

### 2.6 Cadre subventionné

Désigne tout cadre qui occupe un poste subventionné et qui a complété sa période de probation. Le cadre subventionné bénéficie de tous les avantages du protocole à l'exception de l'article 9.

Le cadre subventionné conserve son poste tant et aussi longtemps que le poste et le financement existe.

### 2.7 Cadre temporaire

Désigne tout cadre embauché pour occuper un poste temporairement dépourvu de son titulaire (poste vacant) ou pour parer à un surcroît provisoire de travail (poste temporaire). Le cadre temporaire bénéficie des avantages décrits à l'annexe « A ».

### 2.8 Conjoints : 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 (1) an.

- 2.9 Désaccord**  
Une divergence d'opinion relative à l'interprétation ou à l'application du présent protocole.
- 2.10 École**  
Le Conseil d'administration de la Corporation de l'École Polytechnique ou l'un de ses représentants dûment mandaté.
- 2.11 Jour**  
Jour ouvrable, sauf où explicitement indiqué différemment.
- 2.12 Mutation**  
Le passage d'un poste à un autre poste de la même classe salariale.
- 2.13 Parties**  
L'École et l'Association.
- 2.14 Poste**  
Désigne un ensemble de tâches et de responsabilités.
- 2.15 Poste régulier**  
Désigne tout poste prévu au plan d'effectifs de l'École et financé par le budget de fonctionnement.
- 2.16 Poste subventionné**  
Désigne tout poste financé en partie ou en totalité par des fonds de source autre que le budget de fonctionnement de l'École.
- 2.17 Poste temporaire**  
Désigne tout poste non prévu au plan d'effectifs de l'École créé pour parer à un surcroît provisoire de travail.
- 2.18 Poste vacant**  
Poste dépourvu d'un titulaire.
- 2.19 Promotion**  
Passage à un poste d'une classe salariale supérieure.
- 2.20 Service continu**  
Durée ininterrompue pendant laquelle le cadre est lié à l'École par un contrat de travail même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

### **Article 3 RECONNAISSANCES**

- 3.1** L'École reconnaît l'Association comme la seule représentante des cadres couverts par le protocole aux fins de l'établissement et du maintien des conditions de travail.

- 3.2** L'École possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions du protocole.

#### **Article 4 CHAMP D'APPLICATION**

- 4.1** Les conditions de travail décrites dans le protocole s'appliquent à tous les cadres de l'École, à l'exception du président, du directeur général, des directeurs fonctionnels, des directeurs de département, du directeur du service des finances, du directeur du Service des ressources humaines, du conseiller principal en relations de travail et du secrétaire général adjoint et conseiller juridique.

#### **Article 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 5.1** L'École transmet deux (2) fois par an à l'Association, soit au plus tard le 30 juin et le 31 décembre, la liste, mise à jour respectivement au 1<sup>er</sup> juin et au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, de tous les cadres régis par le protocole. Cette liste comprend le nom et le prénom de chaque cadre, le titre de sa fonction, sa classe salariale et son unité de travail.
- 5.2** L'École transmet sans délai à l'Association copie de toute correspondance qu'elle expédie à un cadre relativement à l'application des articles 7, 8 et 9 du protocole. L'École transmet à l'Association, dans un délai de 5 jours, copie de toute correspondance qu'elle expédie à un cadre dans les cas de fin d'emploi.
- 5.3** Les parties peuvent, d'un commun accord et à tout moment, amender, radier ou modifier un ou des articles du protocole.

#### **Article 6 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

- 6.1** L'éthique professionnelle guide le cadre dans l'exécution de son travail.
- 6.2** Aucun cadre ne sera tenu 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, aucun cadre ne sera tenu de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact.
- 6.3** L'École prend fait et cause pour tout cadre dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions, ou, à la suite de la demande de l'École, en dehors de l'exercice normal de ses fonctions, à moins d'une faute grave de la part du cadre dont la preuve incombe à l'employeur. L'École remboursera à tout cadre les frais de défense encourus en cas de poursuite criminelle intentée contre lui pour des actes posés dans l'exercice de ses fonctions, lorsque le jugement l'acquittant de ces accusations aura acquis l'autorité de la chose jugée.

## **Article 7 RECRUTEMENT**

- 7.1** L'École comble les postes de cadres (réguliers et subventionnés) vacants ou nouveaux par voie de concours en privilégiant la promotion interne de ses cadres réguliers.

Ne sont pas considérés comme vacants les postes dégagés temporairement de leur titulaire.

- 7.2** Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché.

L'École affiche tout poste vacant, dans les dix (10) jours suivant la vacance dudit poste. Toutefois, l'École peut décider d'abolir un poste ou d'en différer l'affichage pour une période de six (6) mois. À cet effet, l'École avise l'Association dans les dix (10) jours de la vacance dudit poste. L'École peut différer un affichage au-delà de six (6) mois au moyen d'un avis en y indiquant les motifs à l'Association. Ces dispositions n'ont pas pour effet de restreindre le droit de l'École d'abolir un poste en tout temps.

- 7.3** L'École fait connaître par affichage aux endroits usuels l'existence de tout poste vacant. Une copie de l'affichage est transmise sans délai à l'Association.

- 7.4** L'affichage comprend le titre du poste, la description des tâches dévolues à son futur titulaire, les exigences du poste, l'unité de travail, le titre du supérieur immédiat, la classe de salaire, la date du début et de la fin du concours.

- 7.5** La définition des exigences d'un poste ne peut favoriser indûment une personne ou une classe particulière de personnes.

- 7.6** Un délai d'au moins dix (10) jours doit s'écouler entre l'affichage et la fin de celui-ci.

- 7.7** L'École procédera généralement à un affichage interne avant de solliciter des candidatures externes.

- 7.8** Lors d'affichages internes, un poste vacant doit être attribué au cadre régulier ou subventionné le plus compétent qui satisfait aux exigences du poste. Lorsqu'il y a affichage externe, à compétence égale entre un cadre régulier ou subventionné et une candidature externe, le poste doit être attribué au cadre régulier ou subventionné qui satisfait aux exigences du poste.

- 7.9** L'École donne une réponse écrite à chaque candidat de l'interne dans un délai maximal de quinze (15) jours suivant la fin du processus de sélection.

- 7.10** Le Service des ressources humaines s'assure que tout cadre qui en fait la demande puisse obtenir une post-entrevue.

- 7.11** L'École transmet à l'Association le nom du candidat retenu à la suite d'un affichage (interne et/ou externe).
- 7.12** L'École doit transmettre à l'Association au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année un rapport annuel des activités de dotation des postes cadres. Ce rapport non nominatif doit comprendre les renseignements suivants :
- affichages internes seulement : nombre d'affichages, nombre de candidatures par affichage et nombre de postes ainsi comblés ;
  - affichages internes et externes : nombre d'affichages, nombre de candidatures internes et externes par affichage, nombre de postes comblés par des candidatures externes.
- 7.13** L'École remet à tout nouveau cadre, dès son arrivée en poste, un exemplaire du présent protocole.
- 7.14** Un nouveau cadre est en probation pendant une période de service continu à l'École. Cette période est déterminée selon le poste, tel que prévu à l'annexe «B».
- 7.15** Si un nouveau cadre provient d'un groupe d'employés de l'École, la période de probation est réduite d'une période maximale de six (6) mois.
- 7.16** Un cadre régulier qui accède à un poste vacant sera en période d'essai dans son nouveau poste durant une période de service continu équivalant à cinquante pour cent (50 %) de la période de probation prévue à l'article 7.14.
- Après entente entre les parties, l'École peut exceptionnellement décider de prolonger la période d'essai pour une durée ne pouvant dépasser cinquante pour cent (50 %) de la période prévue au paragraphe précédent.
- Pendant cette période, l'École ou le cadre peut décider d'un retour du cadre à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis dans ce poste ; il reçoit, à son retour, le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste.
- 7.17** Si, le cadre choisi initialement lors d'un affichage décide de quitter son poste avant la fin de la période de probation ou d'essai, l'École peut décider exceptionnellement de procéder à une deuxième (2<sup>e</sup>) nomination parmi toutes les candidatures internes reçues, conformément aux dispositions du présent article.
- 7.18** L'École peut mettre fin en tout temps à l'emploi d'un cadre en probation, en lui signifiant sa décision par écrit. Le cadre ayant accumulé moins de six (6) mois de service continu reçoit un préavis de deux (2) semaines lui signifiant la fin de son emploi. Le cadre ayant accumulé six (6) mois ou plus de

service continu reçoit un préavis de quatre (4) semaines lui signifiant la fin de son emploi.

- 7.19** Après entente entre les parties, l'École peut exceptionnellement décider de prolonger la probation d'un cadre pendant une période ne pouvant pas dépasser cinquante pour cent (50 %) de la période initiale prévue aux articles 7.14 et 7.15, le cas échéant. Les motifs de cette prolongation sont transmis par écrit au cadre concerné.
- 7.20** Un cadre en probation devient cadre régulier lorsque la durée prévue de sa probation est complétée, à moins que l'École ne lui ait transmis un avis contraire selon les articles 7.18 et 7.19.

## **Article 8 AFFECTATIONS TEMPORAIRES ET CADRES TEMPORAIRES**

- 8.1** L'École peut, pour une période déterminée, demander à un cadre régulier d'être affecté à un poste temporaire ou à un poste régulier dont le titulaire est absent pour une période prolongée.
- 8.2** Pendant son affectation temporaire, 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%).
- 8.3** Sauf entente entre les parties, la durée d'emploi d'un cadre temporaire ne doit pas dépasser douze (12) mois.
- 8.4** Si un poste temporaire est transformé par l'École en poste régulier, l'École doit tenir un concours comme il est prévu à l'article 7 du présent protocole.

## **Article 9 RÉAFFECTATION ET MUTATION**

- 9.1** Sous réserve du droit de l'École de congédier un cadre pour une juste cause, aucun cadre régulier ne sera congédié ni ne subira de diminution de traitement par suite de changements technologiques, de changements dans les structures de l'École ou d'une réorganisation des unités de travail.
- 9.2** En cas d'abolition de poste, l'École doit offrir au cadre régulier titulaire du poste une réaffectation selon les modalités suivantes, et dans l'ordre indiqué :
- a) la mutation du cadre dans un poste de la même classe salariale, si un tel poste est vacant et que le cadre peut l'occuper sans recyclage;
  - b) une période de recyclage, au frais de l'École, pour permettre au cadre d'être muté dans un autre poste de la même classe salariale, pour autant que le poste corresponde à ses aptitudes;

- c) l'affectation du cadre à un poste d'une classe salariale inférieure, pour une période temporaire, dans l'attente d'une vacance dans un poste de sa classe salariale d'origine.
- 9.3** Un cadre peut, s'il le choisit, être définitivement affecté à un poste d'une classe salariale inférieure à celle de son poste d'origine.
- 9.4** Dans tous les cas de réaffectation, le cadre ne subit aucune diminution de traitement.
- a) Dans le cas d'une réaffectation temporaire ou pendant la période de recyclage conduisant à un poste de même classe, le cadre reçoit les augmentations qu'il aurait reçues normalement s'il était resté dans son poste.
  - b) Dans le cas de l'acceptation d'une affectation à un poste d'une classe inférieure, le cadre garde le même traitement tant et aussi longtemps que le traitement qu'il devrait normalement recevoir dans sa nouvelle classe reste inférieur à celui qu'il recevait au moment de sa réaffectation.
- 9.5** Un cadre qui refuse une réaffectation ou qui refuse de s'engager dans un programme de recyclage conduisant à une réaffectation perd son emploi.

## **Article 10 AVANTAGES**

- 10.1** L'École s'engage à maintenir pour la durée du présent protocole tous les avantages sociaux existant au bénéfice des cadres au moment de la signature du présent protocole, y compris l'exonération des frais de scolarité aux termes des ententes avec l'Université de Montréal, HEC Montréal et le programme de bourses aux enfants des cadres.
- 10.2** L'École s'engage à faire bénéficier les cadres de tout avantage nouveau consenti à l'un ou à l'autre de ses groupes d'employés et ce, aussitôt que le tiers groupe en profitera.
- 10.3** L'École fournit à l'Association une copie de toute police d'assurance souscrite par elle et couvrant un ou des cadres.
- 10.4** Le régime d'assurance vie de base est maintenu pour la durée du protocole ; le montant d'assurance vie est établi au double du traitement du cadre; les primes sont réparties également entre l'École et le cadre.
- 10.5** Tel montant d'assurance vie est réduit à une fois le traitement de base du cadre à partir du premier du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement le soixante-cinquième (65<sup>ième</sup>) anniversaire de naissance du cadre. Tel montant d'assurance vie est réduit à la moitié du traitement de base du cadre à partir du premier du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement le soixante-dixième (70<sup>ième</sup>) anniversaire de naissance du cadre.

- 10.6** Les régimes d'assurance vie complémentaire et d'assurance accident sont maintenus pour la durée du protocole; le cadre qui désire s'en prévaloir le fait entièrement à ses frais.
- 10.7** Le régime d'assurance maladie collective est maintenu pour la durée du protocole; le cadre paye la moitié de la prime exigée par le plan qu'il a choisi et l'autre moitié est payée à même les sommes accumulées à titre de dividendes ou de ristournes par le régime d'assurance vie de base et ce, jusqu'à épuisement total des sommes ainsi accumulées.
- 10.8** Le régime de retraite de l'École est maintenu pendant la durée du protocole; les cadres y participent suivant les règlements du régime.
- 10.9** L'École s'engage à maintenir pour la durée du protocole un régime d'assurance salaire dont les coûts sont défrayés en totalité par elle. Ce régime prévoit qu'un cadre incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident reçoit une prestation calculée de la façon suivante :
- a) le cadre qui compte quatre (4) années ou moins de service continu à l'École à la date du début de l'invalidité reçoit une prestation égale à son traitement de base pendant une durée maximale de quatre (4) mois;
  - b) le cadre qui compte plus de quatre (4) années de service continu à l'École à la date du début de l'invalidité reçoit pendant une durée maximale de trente (30) mois une prestation égale au traitement de base auquel il aurait droit chaque année, et ce, pendant un nombre de mois égal au nombre de ses années de service continu comme cadre à plein temps;
  - c) à la fin de la période prévue aux paragraphes a) ou b), le cadre reçoit pendant la continuation de son invalidité une prestation égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du traitement de base auquel il aurait droit chaque année.
- 10.10** Dans tous les cas prévus à l'article précédent, l'École retient cinq pour cent (5%) du traitement de base du cadre invalide pour le verser au régime de retraite de l'École.
- 10.11** Tout cadre 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 salaire de l'École faire les demandes de prestations auxquelles il a droit, informer l'École du moment des prestations qui lui sont versées et autoriser l'École à obtenir tout renseignement qu'elle juge nécessaire auprès des organismes payeurs.
- 10.12** Pour que le cadre puisse bénéficier du régime d'assurance salaire, il doit être sous les soins réguliers d'un médecin; l'École ou l'assureur choisi par l'École peuvent vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

- 10.13** L'École verse au cadre un montant égal à la différence entre la prestation à laquelle il a droit et le total des prestations faites par un assureur ou payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.
- 10.14** Le traitement de base du cadre invalide est révisé chaque année, le 1<sup>er</sup> juin, selon les mêmes règles que s'il était au travail et le montant de la prestation à laquelle il a droit est aussitôt ajusté à son nouveau traitement de base.
- 10.15** Le cadre qui devient invalide perd les prestations du régime d'assurance salaire de l'École à la plus tardive des deux dates suivantes :
- a) le premier jour du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement le soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance du cadre;
  - b) le cent-sixième (106<sup>e</sup>) jour qui suit le début de son invalidité.

## Article 11 VACANCES

- 11.1** Un cadre a droit à un mois de vacances payées, soit vingt-trois jours, après un an de service continu à l'École, ou à une période de vacances payées établie au prorata du nombre de mois de service continu fourni pendant l'année financière précédant la période de vacances.
- 11.2** Après dix années de service continu à l'École, un cadre a droit à des journées additionnelles de vacances payées, tel qu'indiqué ci-dessous :

Années de service	Jours de vacances
1 à 9 ans	23
10 à 14 ans	25
15 et 16 ans	26
17 et 18 ans	27
19 ans	28
20 ans et +	29

- 11.3** Les vacances sont normalement prises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août; cependant, un cadre peut prendre ses vacances annuelles, en tout ou en partie, en dehors de cette période, après entente avec son supérieur immédiat.

## **Article 12 CONGÉS**

- 12.1** Les cadres ont droit aux congés fériés, aux congés mobiles ainsi qu'à tout autre congé collectif consenti par l'École.
- 12.2** Pour traiter les demandes d'un cadre désirant obtenir un congé personnel, un congé social, un congé différé ou un congé pour service public, l'École utilise comme guide les diverses ententes en vigueur avec d'autres catégories de personnel de l'École et les interprète à l'avantage du cadre.
- 12.3** Pour traiter des demandes d'un cadre pour un congé parental, c'est-à-dire une grossesse, une maternité, une paternité ou une adoption, l'École utilise comme guide les diverses ententes conclues avec d'autres catégories de personnel de l'École et les interprète à l'avantage du cadre.
- 12.4** Après cinq (5) années de service continu, le cadre a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, après entente avec l'École sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Le cadre comptant moins de cinq (5) ans d'ancienneté, mais ayant complété sa période de probation, peut aussi bénéficier d'un tel droit s'il a des motifs sérieux, dont la preuve lui incombe, de requérir ledit congé. Cependant, dans ce cas-ci, l'École se réserve le droit de refuser tout congé sans traitement si elle juge le motif irrecevable.
- 12.5** Au retour d'un congé sans traitement, le cadre est réintégré dans le poste qu'il occupait à son départ, sauf entente entre les parties.
- 12.6** Un cadre qui demande et obtient un congé sans traitement continue de bénéficier des plans d'avantages sociaux des cadres s'il accepte d'en acquitter la totalité des coûts.
- 12.7** Un cadre peut se prévaloir du régime d'étalement de la rémunération, tel que prévu à l'annexe « E », selon les conditions d'admissibilité.

## **Article 13 HORAIRE DE TRAVAIL**

- 13.1** L'horaire de travail d'un cadre est déterminé par les nécessités de son unité de travail, par la nature de son poste et par l'éthique professionnelle.
- 13.2** De façon générale, un cadre travaille à l'École à l'intérieur d'horaires réguliers déterminés dans chaque unité de travail.
- 13.3** Un cadre qui doit occasionnellement déborder son horaire régulier pour remplir sa tâche ne reçoit pas de rémunération additionnelle.

## **Article 14 PERFECTIONNEMENT**

**14.1** L'École reconnaît l'importance d'assurer le perfectionnement de son personnel cadre. Par les mécanismes de perfectionnement qu'elle met en place, elle vise les deux objectifs suivants :

1. Favoriser le perfectionnement individuel des cadres qui désirent :

- augmenter ou mettre à jour leurs connaissances ou leurs compétences professionnelles;
- accéder à un nouveau poste avec toute la compétence nécessaire;

2. Concilier les besoins individuels de perfectionnement et les besoins et objectifs institutionnels.

**14.2** L'École reconnaît comme principaux moyens de perfectionnement les activités suivantes :

- . activités de formation de type courtes et ponctuelles, créditées ou non (par exemple, cours intensif, atelier pratique, séminaire, conférence, colloque d'association professionnelle, visite inter universitaire, etc.) ;
- . activités de formation de type continu, créditées (par exemple, cours trimestriel, programme d'études menant à un diplôme, etc.) ;
- . congés de ressourcement avec traitement : durée maximale d'un (1) trimestre; (par exemple pour un congé en vue de l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle, d'un programme personnalisé d'approfondissement de connaissances, d'un stage de travail, etc.).

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

En plus des dispositions prévues au paragraphe précédent, l'École versera, aux fins des congés de ressourcement avec traitement, un montant maximal équivalent à quatre-vingts pour cent (80%) de vingt-quatre (24) mois de salaire-cadre par année.

**14.4** Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, L'École fait connaître au Comité de perfectionnement le montant des sommes allouées en 14.3.

**14.5** Le Comité de perfectionnement est formé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'École.

**14.6** Le Comité de perfectionnement a le mandat suivant :

- appliquer l'article 14 du présent protocole;

- assurer la concertation entre l'École et l'Association en matière de politiques, de programmes et de procédures de perfectionnement des cadres;
- examiner les demandes de perfectionnement et de ressourcement des cadres et statuer sur ces demandes.

**14.7** L'École applique les recommandations du Comité de perfectionnement en ce qui a trait à l'article 14.

**14.8** Dans tous les cas, quelle que soit la nature de l'activité de perfectionnement ou de ressourcement, le cadre doit recevoir l'approbation de son supérieur immédiat, du directeur de son unité et du Comité de perfectionnement.

**14.9** De manière générale, le coût de perfectionnement associé aux frais de scolarité d'une activité est défrayé par le budget de perfectionnement. Les départements et Services peuvent défrayer, selon les circonstances, les autres frais reliés au perfectionnement : transport, hébergement, repas, etc. La décision de rembourser ou non les autres frais reliés au perfectionnement relève des départements et Services de l'École.

**14.10** Seul le cadre régulier qui possède six (6) années de service à l'École est admissible au congé de ressourcement.

**14.11** Pendant toute la durée du congé de ressourcement, le cadre reçoit 80% de son traitement régulier.

**14.12** Le cadre qui obtient une aide financière extérieure pour services rendus dans le cadre de son congé de ressourcement reçoit comme traitement de l'École, la différence entre 80% de son salaire régulier et l'aide financière obtenue.

**14.13** Un congé de ressourcement est octroyé par l'École, après concours, sur recommandation du Comité de perfectionnement aux conditions suivantes :

1. le cadre doit soumettre une demande écrite au Comité de perfectionnement en précisant notamment les objectifs personnels et institutionnels qu'il compte poursuivre, une description des activités prévues et une modalité d'évaluation des résultats;
2. La demande du cadre doit recevoir l'accord de son supérieur immédiat et du directeur de son unité;
3. La demande doit prévoir les modalités de réintégration du cadre à son poste de départ ou à un autre poste tel que prévu lors de l'autorisation du congé;
4. La demande doit comprendre l'évaluation du coût du congé, notamment une évaluation des frais d'inscription, de scolarité, de déplacement et de ce séjour, s'il y a lieu; une évaluation du coût de remplacement et un

relevé de l'aide financière externe que compte recevoir le cadre, s'il y a lieu.

**14.14** Un cadre conserve son statut de cadre régulier ainsi que les droits et les avantages qui s'y rattachent pendant la durée d'un congé de ressourcement.

**14.15** Le cadre en congé de ressourcement continue à bénéficier des régimes d'assurances et du régime de retraite, à condition d'en assumer les versements prévus.

**14.16** Le cadre qui a bénéficié d'un congé de ressourcement s'engage, au terme de son congé, à demeurer à l'emploi de l'École pendant au moins un (1) an sauf dans les cas de maladie ou de décès.

Si, au cours d'un tel congé, ou un terme d'un tel congé le cadre décède ou ne peut réintégrer un poste à l'École pour cause de maladie, lui ou sa succession ne sont pas tenus de rembourser les avantages financiers qui lui ont été consentis pendant son congé, y compris le traitement lui ayant été versé.

Si au terme d'un tel congé, le cadre ne réintègre pas l'École, il est réputé avoir démissionné de l'École et doit lui rembourser les avantages financiers qui lui ont été consentis pendant le congé, y compris le traitement qui lui a été versé, sauf dans les cas mentionnés plus haut.

## **Article 15 RÈGLEMENTS DES DÉSACCORDS**

**15.1** Un cadre qui estime que l'École a commis envers lui une erreur d'interprétation ou d'application du protocole doit transmettre à son supérieur immédiat une demande écrite d'être rétabli dans ses droits.

**15.2** Le cadre transmet à son supérieur immédiat une demande écrite exposant les faits, les motifs invoqués et les conclusions recherchées dans les dix (10) jours de la connaissance par le cadre des faits dont le désaccord découle, mais, sauf cas de force majeure, pas plus de trois (3) mois après l'occurrence de ces faits. La demande doit mentionner l'article ou les articles du protocole qui auraient été mal appliqués ou mal interprétés. Une copie de la demande doit être transmise par le cadre au Service des ressources humaines.

**15.3** Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit au cadre concerné dans les dix (10) jours suivant la demande du cadre.

**15.4** L'employé qui n'a pas reçu de réponse dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt de sa demande ou qui n'est pas satisfait de la réponse obtenue doit, s'il désire poursuivre sa demande, déférer celle-ci dans les dix (10) jours qui suivent au Comité de liaison. Une copie de sa demande doit être transmise à l'Association et au Service des ressources humaines.

## **Article 16 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 16.1** L'avertissement, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'École.
- 16.2** Nonobstant les dispositions prévues à l'article 16.7, l'École peut congédier un cadre, sans préavis, si la nature ou la gravité du préjudice causé nécessite une intervention immédiate. Dans les mêmes circonstances, l'École peut également choisir de suspendre un cadre temporairement et sans traitement.
- 16.3** Toute mesure disciplinaire est communiquée au cadre 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.
- 16.4** Dans les dix (10) jours suivant l'imposition d'une mesure disciplinaire prévue au présent article, l'École ou l'Association doit, à la demande du cadre visé, soumettre le cas au Comité de liaison, qui, après audition du cadre et de tout autre témoin utile, fait une recommandation à l'École.
- 16.5** Si le congédiement ou la suspension est annulés, l'École verse au cadre visé les salaires dont il a été privé et retire de son dossier toute mention à cet effet.
- 16.6** Toute mention relative à une mesure disciplinaire versée au dossier d'un cadre 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 le cadre ait réellement travaillé au cours des vingt-quatre (24) mois suivant la mesure.
- 16.7** L'École peut congédier un cadre pour une juste cause après avoir épuisé la procédure suivante :
- a) le supérieur immédiat donne au cadre un premier avertissement écrit indiquant les motifs retenus contre lui et lui demandant d'y remédier;
  - b) si le cadre ne se conforme pas à ce premier avertissement, son supérieur immédiat lui donne un deuxième avertissement écrit portant sur les mêmes motifs.
  - c) le délai entre les deux avis ne peut être inférieur à deux (2) mois ni supérieur à douze (12) mois;
  - d) le cadre qui ne s'est pas conformé au deuxième avertissement écrit dans les vingt (20) jours qui suivent le deuxième avertissement peut être congédié.

## **Article 17 COMITÉ DE LIAISON**

- 17.1** Le Comité de liaison est formé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'École. Chaque partie nomme annuellement ses représentants devant siéger au Comité et en informe l'autre partie par écrit. Elles doivent chacune désigner en même temps deux (2) suppléants habilités à les remplacer en cas de conflit d'intérêt ou d'incapacité d'agir.
- 17.2** À la demande d'un cadre régulier et selon les modalités prévues au protocole (16.4, 15.4), l'École est tenue de demander l'avis et la recommandation du Comité de liaison lorsque le cadre est visé par l'un des événements suivants :
- a) l'avertissement ;
  - b) la suspension d'un cadre ;
  - c) le congédiement d'un cadre ;
  - d) le règlement d'un désaccord soumis en vertu de 15.4 ;
  - e) un litige quant à la classification d'un poste ;
  - f) un litige quant au traitement (rémunération) d'un cadre.
- 17.3** Sous réserve des mandats qui lui sont confiés en vertu du présent protocole (articles 17.2, 16.4 et 15.4), le Comité de liaison a également le mandat de traiter de toutes questions relatives à l'interprétation et à l'application du protocole à la demande de l'une des parties. À cette fin, le Comité s'emploie à trouver des solutions acceptables pour les parties à l'égard de problèmes liés aux conditions de travail des cadres et à formuler des recommandations à cet effet.
- 17.4** L'École applique toute recommandation unanime du Comité de liaison. Dans un tel cas, le dossier est considéré comme étant clos.
- 17.5** À défaut d'une recommandation unanime du Comité de liaison à l'égard des cas visés par les alinéas a, b et c de l'article 17.2, ceux-ci sont déférés dans les dix (10) jours au Comité d'appel prévu à l'article 18 à moins d'une renonciation du cadre visé à exercer son droit d'appel.
- 17.6** À défaut d'une recommandation unanime du Comité de liaison à l'égard des cas visés par les alinéas d, e et f de l'article 17.2, ceux-ci sont, à moins d'une renonciation du cadre visé à cet effet, déférés dans les dix (10) jours au directeur général de l'École qui rend une décision finale.
- 17.7** À défaut d'une recommandation unanime du Comité de liaison à l'égard des cas visés par l'article 17.3, ceux-ci sont déférés dans les dix (10) jours, à la demande de l'une des parties, au directeur général de l'École qui rend une décision finale.

## **Article 18 COMITÉ D'APPEL**

**18.1** Le Comité d'appel est formé de trois (3) membres, soit :

1. un (1) membre en règle de l'Association choisi par l'Association;
2. un (1) membre du personnel de l'École choisi par l'École mais excluant le directeur général de l'École;
3. une (1) personne choisie conjointement par les parties pour agir comme président du Comité. Si le président nommé doit être rémunéré, les frais et honoraires de cette personne sont assumés à part égale entre l'Association et l'École.

**18.2** Le Comité d'appel étudie tout dossier ayant fait l'objet d'un désaccord au Comité de liaison qui lui est transmis en vertu de l'article 17.5 du protocole et il fait ses recommandations dans les vingt (20) jours au directeur général de l'École. Le Comité peut recommander :

- a) l'annulation d'une décision de l'École et le rétablissement d'un cadre dans ses droits;
- b) le maintien de la décision de l'École;
- c) toute autre action jugée équitable suivant les circonstances, y compris une compensation monétaire à laquelle un cadre lésé pourrait avoir droit.

Si la recommandation du Comité d'appel n'est pas unanime, chacun des trois (3) membres du Comité est tenu de faire parvenir ses recommandations individuelles au directeur général de l'École dans ce même délai de vingt (20) jours.

**18.3** Dans leurs recommandations au directeur général de l'École, le Comité d'appel ou, le cas échéant, les membres individuellement doivent considérer l'esprit autant que la lettre du protocole.

**18.4** Sous réserve de vice(s) de forme(s), le directeur général de l'École est lié par une recommandation unanime des membres du Comité d'appel. En l'absence d'une recommandation unanime des membres du Comité d'appel, le directeur général de l'École rend une décision finale dans les vingt (20) jours.

## **Article 19 ARRÊT DE TRAVAIL INVOLONTAIRE**

**19.1** Si des actes posés par un ou des groupes autres que celui couvert par le protocole ou si une décision de l'École prise à la suite de tels actes empêchent un cadre d'accomplir ses tâches, le cadre aura droit à son plein traitement à la condition de ne pas avoir participé à de tels actes.

## **Article 20 CONSULTATION, ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

- 20.1** Un cadre est libre d'effectuer tout travail pour un tiers selon les conditions suivantes :
- a) le travail est accompli en dehors des horaires réguliers du cadre;
  - b) le travail n'empêche pas le cadre d'accomplir la totalité de ses tâches à l'École;
  - c) le cadre n'utilise d'aucune manière les ressources de l'École;
  - d) le travail n'implique ni le nom ni la responsabilité de l'École.
- 20.2** Dans tous les autres cas, le cadre doit obtenir l'autorisation du directeur de son unité de travail avant d'accepter un travail pour un tiers.
- 20.3** Si l'École ou un organisme de l'École demande à un cadre d'accomplir un travail de recherche, de consultation ou d'enseignement qui ne fait pas partie de ses tâches, le cadre peut l'accepter s'il a l'autorisation du directeur de son unité.
- 20.4** Pour les travaux décrits à l'alinéa précédent, un cadre est rémunéré selon les tarifs prévus dans ces cas ou selon les termes de toute entente à cet effet signée par l'École et le cadre concerné.
- 20.5** Un cadre dont la participation à l'enseignement le jour fait partie des tâches normales n'est pas rémunéré en supplément pour cette participation.

## **Article 21 CLASSIFICATION DES POSTES ET TRAITEMENT**

- 21.1** Le traitement d'un cadre est établi en fonction de la classe salariale dans laquelle a été placé son poste lors du processus d'évaluation des postes établissant les règles de classification de la politique salariale des cadres.
- 21.2** Le traitement des cadres est révisé annuellement selon les règles de la Politique salariale adoptée par l'École.
- 21.3** Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe salariale se fait automatiquement de la façon suivante :
- la durée du séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année de service ;
  - le premier avancement d'échelon est consenti au premier (1<sup>ier</sup>) juin ou au premier (1<sup>ier</sup>) décembre qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'entrée en service ;
  - un changement de classe n'influe pas sur la date d'avancement prévue.

- 21.4** Avant d'annoncer la création d'un nouveau poste, l'École doit en avoir fait une description générale et en avoir déterminé provisoirement la classe salariale.
- 21.5** L'Association reconnaît que le Service des ressources humaines possède l'expertise et les outils requis pour procéder à des évaluations provisoires de tout nouveau poste cadre autorisé.
- 21.6** L'École doit réviser la description, réévaluer le poste et revoir s'il y a lieu la classification d'un poste à la demande d'un cadre qui estime que son poste a fait l'objet de transformations significatives.
- 21.7** L'École consulte l'Association sur tout projet qui peut avoir comme effet d'apporter des changements à la politique salariale des cadres.
- 21.8** Un Comité conjoint d'évaluation ou de classification des postes de cadre composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'École siégera annuellement, selon des modalités convenues par le Comité. Le Comité conjoint peut siéger à tout autre moment, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans le respect des modalités convenues par le Comité.

## **Article 22 FIN D'EMPLOI VOLONTAIRE**

- 22.1** Un cadre qui désire mettre fin à son emploi doit remettre un avis écrit à l'École au moins un (1) mois, vacances exclues, avant la date de son départ.

## **Article 23 UTILISATION DE VÉHICULES PERSONNELS**

- 23.1** Un cadre n'est pas tenu d'utiliser un véhicule personnel dans l'accomplissement de ses tâches.
- 23.2** Un cadre qui doit utiliser son propre véhicule dans l'accomplissement de ses tâches est indemnisé par l'École pour cette utilisation.

## **Article 24 DROITS ACQUIS**

- 24.1** Un cadre qui bénéficie, avant l'entrée en vigueur du protocole, de conditions de travail déjà consenties par l'École et constatées par écrit, et qui seraient supérieures à celles du protocole, continue d'en bénéficier.

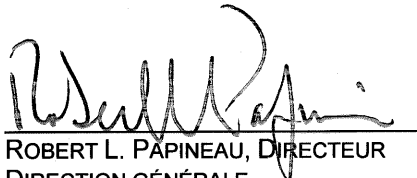
## **Article 25 DISPOSITIONS FINALES**


- 25.1** Le protocole entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2009 .

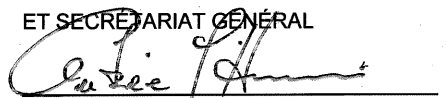
- 25.2 Il est par la suite reconduit automatiquement année après année tant qu'il n'est pas dénoncé par une des parties.
- 25.3 Il n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui a été expressément convenu.
- 25.4 Les conditions de travail qui y sont décrites continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'un nouveau protocole.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

POUR L'ÉCOLE

  
ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE

  
LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECURARIAT GÉNÉRAL

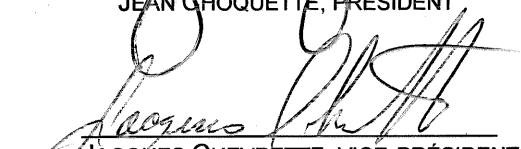
  
ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

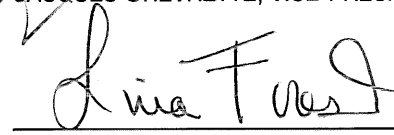
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'ASSOCIATION

  
JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT

  
JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT

  
LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ

  
ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ

  
MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ



## **Annexe A - CONDITIONS DE TRAVAIL - CADRE TEMPORAIRE**

*Les articles du protocole qui s'appliquent aux cadres temporaires sont les suivants :*

<i>Article</i>	<i>1</i>	<i>Objet du protocole</i>
<i>Article</i>	<i>2</i>	<i>Définitions</i>
<i>Article</i>	<i>3</i>	<i>Reconnaisances</i>
<i>Article</i>	<i>4</i>	<i>Champ d'application</i>
<i>Article</i>	<i>5</i>	<i>Droits et obligations des parties</i>
<i>Article</i>	<i>6</i>	<i>Éthique professionnelle</i>
<i>Article</i>	<i>7</i>	<i>Recrutement</i>
<i>Article</i>	<i>8</i>	<i>Affectations temporaires et cadre temporaires</i>
<i>Article</i>	<i>11</i>	<i>Vacances</i>
<i>Article</i>	<i>12</i>	<i>Congés à l'exception de l'article 12.4</i>
<i>Article</i>	<i>13</i>	<i>Horaires de travail</i>
<i>Article</i>	<i>14</i>	<i>Perfectionnement</i>
<i>Article</i>	<i>15</i>	<i>Règlement des désaccords</i>
<i>Article</i>	<i>19</i>	<i>Arrêt de travail involontaire</i>
<i>Article</i>	<i>21</i>	<i>Classification des postes et traitements</i>
<i>Article</i>	<i>22</i>	<i>Fin d'emploi volontaire</i>
<i>Article</i>	<i>23</i>	<i>Utilisation de véhicules personnels</i>
<i>Article</i>	<i>25</i>	<i>Dispositions finales</i>

### *Disposition additionnelle*

*Il reçoit, à chaque période de paie, en guise de compensation pour les avantages sociaux dont il n'a pas bénéficiés, le cas échéant, une prime égale à quatre pour cent (4%) de son salaire régulier réalisé au cours de ladite période de paie à compter de sa date d'embauche jusqu'à la date de son départ.*

## Annexe B - DURÉE DES PÉRIODES DE PROBATION ET D'ESSAIS

Les distinctions quant à la durée des périodes de probation et d'essais se font sur la base des classes des postes. La première catégorie englobe l'ensemble des postes des classes 1 à 4 incluant certaines exceptions et la deuxième catégorie englobe tous les autres postes.

	Postes des classes 1 à 4 + exceptions*	Autres postes
<b>Périodes de probation pour devenir cadre régulier (paragraphe 7.20)</b>		
7.15 – Probation pour les candidats provenant de l'extérieur de l'École	<b>24 mois</b>	<b>12 mois</b>
7.16 – Probation pour les employés non cadres de l'École (réduction maximale de 6 mois)	24 mois - 6 mois = <b>18 mois</b>	12 mois - 6 mois = <b>6 mois</b>
<b>Prolongation de la probation pour devenir cadre régulier (paragraphe 7.19)</b>		
Prolongation de la probation pour les candidats provenant de l'extérieur de l'École (+ 50% de 7.15)	24 mois + 12 mois = <b>36 mois</b>	12 mois + 6 mois = <b>18 mois</b>
Prolongation de la probation pour les employés non cadres de l'École (+ 50% de 7.16)	18 mois + 9 mois = <b>27 mois</b>	6 mois + 3 mois = <b>9 mois</b>
<b>Période d'essai d'un cadre régulier sur un nouveau poste (paragraphe 7.13)</b>		
Période d'essai (50% de la période prévue en 7.15)	<b>12 mois</b>	<b>6 mois</b>
Prolongation de la période d'essai (+ 50% de la période d'essai initiale)	12 mois + 6 mois = <b>18 mois</b>	6 mois + 3 mois = <b>9 mois</b>

### \*LISTE DES EXCEPTIONS

L'École se réserve le droit de maintenir ou de modifier la liste des exceptions après en avoir discuté avec l'Association.

<b>TITRE</b>
Adjoint au directeur – Direction de l'enseignement et de la formation
Conseiller du directeur de la recherche et de l'innovation
Directeur adjoint du Bureau des affaires académiques et des programmes du bac.
Directeur adjoint au Bureau du registraire
Directeur adjoint-responsable des études supérieures

## **Annexe C – LISTE DES POSTES CADRES**

Le Service des ressources humaines fournira une liste des postes cadres conformément à l'article 5.1 du présent protocole, laquelle sera rendue disponible sur le site Internet de l'Association des cadres de l'École Polytechnique (ACEP).

## Annexe D – POLITIQUE SALARIALE

STRUCTURE SALARIALE (au 1er juin 2006)												
ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1 MIN</b>	93 971	84 931	77 027	70 198	49 584	46 709	44 205	41 978	40 124	38 547	37 156	35 930
<b>2</b>	96 156	86 952	78 907	71 954	52 272	49 137	46 407	43 979	41 957	40 238	38 721	37 384
<b>3</b>	98 341	88 973	80 787	73 710	54 960	51 565	48 609	45 980	43 790	41 928	40 286	38 838
<b>4</b>	100 526	90 993	82 667	75 465	57 648	53 993	50 810	47 981	45 623	43 619	41 851	40 293
<b>5</b>	102 711	93 014	84 547	77 221	60 336	56 422	53 012	49 982	47 457	45 310	43 416	41 747
<b>6</b>	104 896	95 034	86 427	78 977	63 024	58 850	55 214	51 982	49 290	47 001	44 981	43 202
<b>7</b>	107 081	97 055	88 307	80 732	65 712	61 278	57 416	53 983	51 123	48 692	46 546	44 656
<b>8</b>	109 266	99 076	90 187	82 488	68 400	63 706	59 618	55 984	52 956	50 382	48 111	46 111
<b>9</b>	111 452	101 096	92 067	84 244	71 088	66 134	61 820	57 985	54 790	52 073	49 676	47 565
<b>10</b>	113 637	103 117	93 947	85 999	73 776	68 563	64 022	59 986	56 623	53 764	51 242	49 020
<b>11</b>	115 822	105 138	95 827	87 755	76 463	70 991	66 224	61 987	58 456	55 455	52 807	50 474
<b>12</b>	118 007	107 158	97 707	89 510	79 151	73 419	68 426	63 988	60 289	57 146	54 372	51 928
<b>13</b>	120 192	109 179	99 587	91 266	81 839	75 847	70 627	65 989	62 123	58 836	55 937	53 383
<b>14</b>	122 377	111 199	101 467	93 022	84 527	78 275	72 829	67 989	63 956	60 527	57 502	54 837
<b>15 MAX</b>	124 562	113 220	103 347	94 777	87 215	80 703	75 031	69 990	65 789	62 218	59 067	56 292

## **Annexe E – RÉGIME D'ÉTALEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

### **1.0 DÉFINITION**

- 1.1 Ce régime vise à permettre à un cadre de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de lui permettre de financer le congé sans traitement prévu à la clause 12.4 du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique.
- 1.2 Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution du cadre et, d'autre part, une période de congé. Ce congé peut être pris au début, en cours ou à la fin du régime.

### **2.0 DURÉE DU RÉGIME D'ÉTALEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

- 2.1 La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.
- 2.2 La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux articles 7.6, 7.7, 7.8, 7.10, 7.11 de la présente annexe.
- 2.3 La durée totale des suspensions et des prolongations qui en découlent prévues à l'article 2.2 de l'annexe ne peut toutefois excéder deux (2) ans. Au terme de cette limite, le régime prend fin et les modalités prévues à l'article 8.0 de l'annexe s'appliquent.

### **3.0 LA DURÉE DU CONGÉ**

- 3.1 La durée de la période du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu à l'article 6.1 de la présente annexe.
- 3.2 La durée du congé ne peut être modifiée en cours d'application du régime. Le moment de la prise du congé peut être modifié après entente entre le cadre et le supérieur immédiat.
- 3.3 Pendant la période de congé, le cadre est assujéti aux dispositions du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique, sauf pour ce qui est prévu à la présente annexe.

### **4.0 CONDITIONS D'OBTENTION**

- 4.1 Pour bénéficier de ce régime, le cadre doit satisfaire aux autres conditions suivantes:
- a) détenir le statut de cadre régulier à temps complet ou de cadre régulier à temps partiel. Cependant, ce dernier ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.
  - b) avoir accumulé l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet au moment de sa demande ;
  - c) être activement au travail au moment de l'entrée en vigueur du régime.

4.2 La période de congé doit intervenir à un moment où le cadre est admissible au congé sans traitement, soit après cinq (5) années de service continue chez l'employeur ou lorsque la période de probation est complétée par le cadre, à la suite d'une décision favorable de l'École, tel que prévu à l'article 12.4 du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique.

4.3 Le cadre admissible peut adhérer à ce régime en faisant une demande écrite à l'employeur au moins quatre (4) semaines complètes avant le début du régime. Cette demande doit préciser :

- la durée du régime d'étalement de la rémunération
- les dates de début et de fin du régime
- la durée du congé
- les dates de début et de fin du congé

Ces modalités doivent faire l'objet d'un contrat lequel inclut les modalités du régime prévues à la présente annexe.

## 5.0 RETOUR

5.1 À l'expiration du congé, le cadre réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les parties se rencontrent afin de convenir du poste qu'occupera le cadre.

5.2 Au terme de son congé, le cadre doit demeurer à l'emploi de l'employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de son congé.

## 6.0 SALAIRE

6.1 Pendant le régime, le cadre reçoit le pourcentage du salaire régulier qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime, déterminé selon le tableau suivant :

<i>Durée du congé</i>	<i>Durée du régime</i>			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00 %	83.34 %	87.50 %	90.00 %
7 mois	70.83 %	80.53 %	85.40 %	88.32 %
8 mois	N/A	77.76 %	83.32 %	86.60 %
9 mois	N/A	75.00 %	81.25 %	85.00 %
10 mois	N/A	72.20 %	79.15 %	83.32 %
11 mois	N/A	N/A	77.07 %	81.66 %
12 mois	N/A	N/A	75.00 %	80.00 %

## 7.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1 Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail est celle normalement fournie par le cadre s'il ne participait pas au régime.

7.2 Assurance-vie de base, assurance-maladie complémentaire, assurance-salaire et régime de soins dentaires :

7.2.1 Le cadre continu de bénéficier du régime d'assurance-vie et du régime d'assurance-salaire, le salaire assurable étant celui qui aurait eu cours si le cadre ne participait pas au régime. Les parts de l'employeur et du cadre sont celles qui auraient eu cours si le cadre ne participait pas au régime d'étalement de la rémunération.

7.2.2 Pendant la période de contribution au régime, le cadre continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie complémentaire et du régime de soins dentaires et les cotisations audit régime sont celles qui auraient eu cours si le cadre ne participait pas au régime d'étalement de la rémunération.

7.3 Régime de retraite

7.3.1 Aux fins d'application du régime de retraite, la contribution du cadre et de l'employeur au régime de retraite pendant la durée du contrat est établie selon les termes du règlement du régime de retraite de l'employeur.

7.4 Vacances

7.4.1 Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire régulier prévu à l'article 6.1 de la présente annexe.

7.5 Assurance-salaire

7.5.1 Assurance-salaire

a) **Dans le cas où l'invalidité du cadre survient au cours de la période de contribution au régime :**

Le cadre reçoit l'indemnité décrite à la clause 10.9 du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique pour la période qui y est prévue. Aux fins du calcul de l'indemnité, le salaire du cadre est celui prévu à l'article 6.1 de la présente annexe et ce, tant que le cadre est admissible aux dispositions de la clause 10.9 du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique.

Cependant, si l'invalidité excède quatorze jours, le cadre peut demander que sa participation au régime soit suspendue à compter du quinzième jour d'invalidité. Le cadre doit aviser l'employeur avant cette date.

Dans le cas où l'invalidité perdure jusqu'à la période du congé, le cadre pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide, le tout

après entente avec le supérieur immédiat et selon les dispositions de l'article 2.3 de la présente annexe.

**b) Dans le cas où l'invalidité survient au cours de la période de congé.**

Si l'invalidité survient au cours de la période de congé, elle est présumée ne pas avoir cours et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail du cadre, le tout sous réserve de la clause 12.6 du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique.

**7.6 Congé de maternité, congé de paternité et congé pour adoption**

7.6.1 Dans l'éventualité où la personne cadre demande un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé pour adoption au cours de la durée du contrat, la participation au régime d'étalement de la rémunération est automatiquement suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines et elle est alors prolongée d'une durée égale à la période du congé de maternité ou de paternité ou d'adoption.

7.6.2 La personne cadre reçoit, au cours du congé de maternité ou du congé de paternité ou du congé pour adoption, les prestations décrites à l'article 12.3 du Protocole régissant les conditions de travail des cadres de l'École Polytechnique, c'est-à-dire des prestations sur la base du salaire régulier qu'elle aurait reçu si, elle ne participait pas au régime d'étalement de la rémunération.

**7.7 Accident du travail**

7.7.1 Si le cadre est victime d'un accident du travail pendant la période de contribution au régime d'étalement, les dispositions de l'article 10.2 du Protocole s'appliquent, sous réserve des dispositions prévues à 7.7.2 de la présente annexe.

7.7.2 a) Si l'incapacité survient au cours de la période de congé et se termine avant la fin de la dite période, elle est présumée ne pas avoir cours.

b) Si l'incapacité survient pendant la période de contribution ou si le cadre ne peut reprendre le travail à la fin de la période de congé par suite d'incapacité, le cadre maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage prévu au contrat pendant la durée de l'incapacité sans toutefois excéder les quatorze (14) premiers jours. Au-delà de cette période, ou si l'incapacité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été prévue, la participation au régime est suspendue et la durée du régime est prolongée d'autant, le tout sous réserve du paragraphe 2.3 de la présente annexe.

Dans le cas où l'incapacité perdure jusqu'à la période de congé, le cadre pourra reporter le congé à un moment où il ne sera plus incapable, le tout après entente avec le supérieur immédiat et selon les dispositions de l'article 2.3 de la présente annexe.

- 7.8 Retrait préventif
- 7.8.1 La personne cadre qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de l'article 10.2 du Protocole pendant la période de contribution au régime voit sa participation au régime d'étalement de la rémunération suspendue et elle est prolongée d'une durée égale à la période du retrait préventif, le tout sous réserve des dispositions du paragraphe 2.3 de la présente annexe.
- 7.9 Autres congés avec traitement
- 7.9.1 Pendant la période de contribution, les congés avec traitement non prévus à la présente annexe, sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 6.1 de la présente annexe.
- 7.10 Congé de perfectionnement
- 7.10.1 Le cadre qui bénéficie d'un congé de perfectionnement en vertu de l'article 14 du Protocole ou d'un congé de ressourcement pendant la période de contribution au régime d'étalement de la rémunération voit sa participation à ce régime suspendue et elle est prolongée d'une durée égale à la période du congé de perfectionnement, le tout sous réserve des dispositions de l'article 2.3 de la présente annexe.
- 7.11 Absence sans traitement
- 7.11.1 Pendant la durée du régime, le cadre qui bénéficie d'une absence sans traitement voit sa participation au régime suspendue et elle est prolongée d'une durée égale à celle de l'absence.
- 7.11.2 Le total des absences sans traitement du cadre pendant la durée du régime, pour quelques motifs que ce soit, ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le total des absences sans traitement, pour quelques motifs que ce soit, excède vingt-quatre (24) mois, le régime d'étalement de la rémunération prend fin à la date où cette limite est atteinte et les modalités prévues à l'article 8.0 de la présente annexe s'appliquent.
- 8.0 FIN DU RÉGIME**
- 8.1 Le régime d'étalement de la rémunération prend fin immédiatement dans les cas suivants : retraite, démission, congédiement, mise à pied, décès du cadre, désistement du cadre du régime ou atteinte de la limite des prolongations du régime prévue à l'article 2.3 de la présente annexe.
- 8.2 **Les modalités suivantes s'appliquent dans le cas de fin du régime découlant du paragraphe 8.1 de la présente annexe :**
- 8.2.1 Si le cadre a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son salaire régulier pendant la période de contribution conformément à l'article 6.0 de la présente annexe.

8.2.2 Si le cadre n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.

8.2.3 Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le cadre ou par l'employeur, selon le cas, s'effectue de la façon suivante :

Le montant reçu par le cadre durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire régulier du cadre pendant la période de contribution conformément à l'article 6.0 de la présente annexe. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde, sans intérêt au cadre ; si le solde obtenu est positif, le cadre rembourse le solde, sans intérêt, à l'employeur.

8.2.4 Advenant le décès du cadre pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à l'article 8 de la présente annexe s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

8.3 Les remboursements effectués par l'employeur, prévus aux articles 8.2.2 et 8.2.3 de la présente annexe, sont effectués en un seul versement lors de la période complète de paie qui suit la fin du régime.

8.4 Lorsque le cadre a l'obligation de rembourser, il s'entend avec l'employeur sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord et malgré les dispositions de l'article 15 du Protocole, l'employeur convient des modalités de remboursement sans toutefois excéder la durée du régime initialement prévue au contrat. Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du régime. À compter du treizième mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le Ministère du revenu (taux prescrit par Revenu Canada). Lors d'une cessation définitive d'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

## **9.0 CHANGEMENT DE STATUT**

Le cadre dont le statut d'emploi change pendant la période du régime d'étalement de la rémunération pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

- a) mettre fin au régime selon les modalités prévues à la clause 8 de la présente annexe ;
- b) continuer sa participation au régime ; dans une telle situation, le cadre et l'employeur conviennent alors des modalités afin d'assurer la transition au niveau de sa participation au régime.

**LETTRE D'ENTENTE No 1**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

Afin de donner suite à la lettre du 18 janvier 2005 adressée au président de l'ACEP,

**LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE**

**ET**

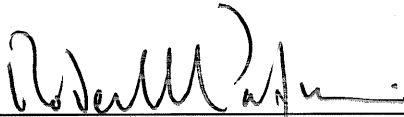
**L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (ACEP)**

**conviennent :**

- de poursuivre, avec les directeurs de Service, la réflexion concernant la pertinence de les exclure du présent protocole.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

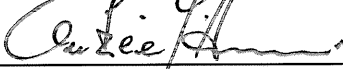
POUR L'ÉCOLE



ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE



LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECRETARIAT GÉNÉRAL



ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

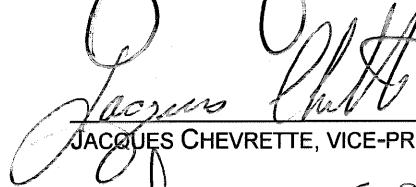
---

---

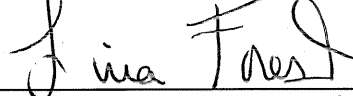
POUR L'ASSOCIATION



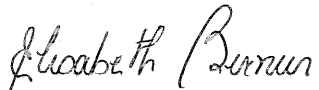
JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT



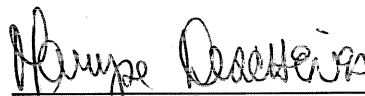
JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT



LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ



ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ



MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ

**LETTRE D'ENTENTE No 2**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

**Considérant** la volonté commune de l'École et de l'Association d'assurer une meilleure reconnaissance du temps de travail des cadres lors des projets spéciaux ou lors d'événements spéciaux tout en permettant à l'École d'administrer et de diriger efficacement ses activités ;

**LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE**

**ET**

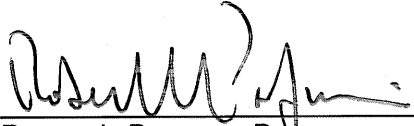
**L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (ACEP)**

**conviennent :**

- de mettre en place un comité de travail afin de poursuivre les discussions relatives à l'établissement des balises visant une meilleure reconnaissance du temps de travail des cadres lors de projet spéciaux et d'événements spéciaux.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

POUR L'ÉCOLE




---

ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE



---

LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECRETARIAT GÉNÉRAL



---

ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

---

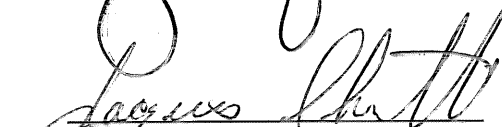
---

POUR L'ASSOCIATION



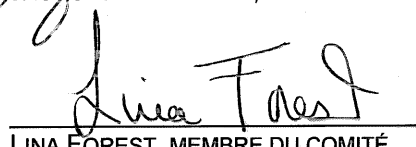
---

JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT



---

JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT



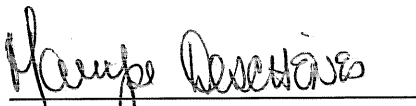
---

LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ



---

ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ



---

MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ

LETTRE D'ENTENTE No 3  
Valide jusqu'au 31 mai 2009

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

ET

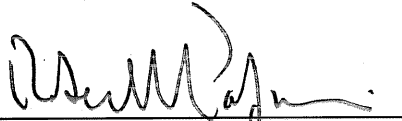
L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (ACEP)


conviennent :

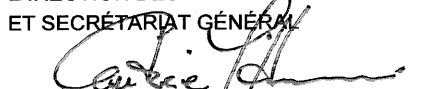
- de former un comité de travail sur le perfectionnement, le développement de carrière ainsi que sur la planification de la relève du personnel cadre, étant entendu que les discussions à venir pourraient modifier certains alinéas des articles suivants : *recrutement (7), affectations temporaires et cadres temporaires (8), réaffectation et mutation (9) et perfectionnement (14).*

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

POUR L'ÉCOLE

  
ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE

  
LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION DES AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECÉTARIAT GÉNÉRAL


  
ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

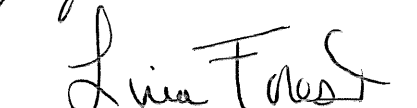
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_


POUR L'ASSOCIATION

  
JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT

  
JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT

  
LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ

  
ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ

  
MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ

**LETTRE D'ENTENTE No 4**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

**Considérant** les discussions visant à réviser la structure salariale ;

**Considérant** les discussions visant à élaborer une nouvelle structure salariale au 1<sup>er</sup> juin 2006 ainsi que visant à établir un mécanisme de transition salarial équitable pour l'année 2005-06, applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2005 ;

**Considérant** la proposition globale déposée par l'École auprès de l'ACEP le 9 février 2006 portant sur la structure salariale au 1<sup>er</sup> juin 2006 et sur le mécanisme de transition salarial pour l'année 2005-06 ;

**Considérant** l'acceptation de la proposition globale de l'École par l'ACEP suite au vote favorable et majoritaire de ses membres lors de l'Assemblée générale spéciale tenue le 24 février 2006 ;

**Considérant** que la nouvelle structure salariale a été élaborée afin de s'arrimer aux comparables sur le marché de référence ;

**Considérant** que la nouvelle structure salariale permet d'assurer le maintien de l'équité interne et de respecter la *Loi sur l'équité salariale* ;

**LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (ACEP)**

**conviennent :**

1. De réinvestir les sommes allouées au Programme d'appréciation du rendement (API) dans la masse salariale des cadres.
2. De définir la nouvelle politique salariale des cadres comme suit :
  - 2.1 Établissement d'une nouvelle structure salariale au 1<sup>er</sup> juin 2006 avec l'établissement de salaires de transition pour chacun des individus pour l'année 2005-06 et une intégration complète de ses individus à la nouvelle structure salariale au 1<sup>er</sup> juin 2006.
  - 2.2 La nouvelle structure salariale au 1<sup>er</sup> juin 2006 (voir l'annexe D) est mieux alignée sur le marché et est fondée sur les ajustements suivants de la structure salariale au 31 mai 2004 :
    - Diminution linéaire des salaires des échelons 1 des classes 5 à 12 (de -15% pour la classe 5 à 0% pour la classe 12) ;

**LETTRE D'ENTENTE No 4 (suite)**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

- Augmentation des salaires des échelons 1 des classes 1 à 4 de 10% uniformément ;
- Application de la droite d'équité interne pour la fixation des salaires des échelons 15 des classes 1 à 12 avec points d'ancrage à la classe 2 à 111 000 \$ et à la classe 9 à 64 499 \$ ;
- Établissement de sauts d'échelons uniformes pour chacune des classes (calculé comme suit : salaire de l'échelon 15 moins le salaire de l'échelon 1 divisé par 14).

**Échelle salariale de référence (avant l'application de la clause remorque au 1<sup>er</sup> juin 2006)**

% appliqué au MIN	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	-15,0%	-12,8%	-10,7%	-8,5%	-6,3%	-4,1%	-2,1%	0%
-------------------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	----

CLASSES RÉVISÉES SELON LA PROPOSITION												
ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1 MIN</b>	92 128	83 266	75 517	68 822	48 612	45 793	43 338	41 155	39 337	37 791	36 427	35 225
<b>2</b>	94 270	85 247	77 360	70 543	51 247	48 174	45 497	43 117	41 134	39 449	37 961	36 651
<b>3</b>	96 413	87 228	79 203	72 264	53 882	50 554	47 655	45 078	42 932	41 106	39 496	38 077
<b>4</b>	98 555	89 209	81 046	73 986	56 518	52 935	49 814	47 040	44 729	42 764	41 030	39 503
<b>5</b>	100 697	91 190	82 890	75 707	59 153	55 315	51 973	49 002	46 526	44 422	42 565	40 929
<b>6</b>	102 839	93 171	84 733	77 428	61 788	57 696	54 132	50 963	48 323	46 079	44 099	42 355
<b>7</b>	104 982	95 152	86 576	79 149	64 423	60 076	56 290	52 925	50 121	47 737	45 634	43 781
<b>8</b>	107 124	97 133	88 419	80 871	67 059	62 457	58 449	54 887	51 918	49 395	47 168	45 207
<b>9</b>	109 266	99 114	90 262	82 592	69 694	64 838	60 608	56 848	53 715	51 052	48 702	46 632
<b>10</b>	111 409	101 095	92 105	84 313	72 329	67 218	62 766	58 810	55 513	52 710	50 237	48 058
<b>11</b>	113 551	103 076	93 948	86 034	74 964	69 599	64 925	60 771	57 310	54 367	51 771	49 484
<b>12</b>	115 693	105 057	95 792	87 755	77 599	71 979	67 084	62 733	59 107	56 025	53 306	50 910
<b>13</b>	117 835	107 038	97 635	89 477	80 235	74 360	69 243	64 695	60 904	57 683	54 840	52 336
<b>14</b>	119 978	109 019	99 478	91 198	82 870	76 740	71 401	66 656	62 702	59 340	56 375	53 762
<b>15 MAX</b>	122 120	<b>111 000</b>	101 321	92 919	85 505	79 121	73 560	68 618	<b>64 499</b>	60 998	57 909	55 188

Sauts d'échelon (en \$)	2 142	1 981	1 843	1 721	2 635	2 381	2 159	1 962	1 797	1 658	1 534	1 426
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

% appliqué au MAX	3,44%	4,03%	4,70%	5,36%	6,06%	6,84%	7,51%	8,28%	9,02%	9,82%	10,45%	11,15%
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

- 2.3 Le calcul du salaire de transition de 2005-06 repose sur les principes suivants :
- Application de règles équitables qui prévoient un minimum d'augmentation salariale pour tous en raison du réinvestissement des sommes allouées au Programme API et qui visent des sauts et regroupements d'échelon qui favorisent équitablement les cadres dont le salaire se situe au bas comme au sommet des classes salariales ;
  - Établissement de règles réalistes qui étalent l'ajustement salarial de chacun des cadres sur deux années financières afin de respecter le cadre financier de l'École et de tenir compte de l'application de la clause remorque au premier (1<sup>er</sup>) juin 2006 (voir le point 2.4 de la présente lettre d'entente).
- 2.4 L'application d'une « clause remorque » sur les offres du gouvernement du Québec à ses employés, à la structure salariale définie en 2.2 ci-dessus, soit :
- une augmentation de salaire de 2 % au 1<sup>ier</sup> juin 2006 ;
  - une augmentation de salaire de 2 % au 1<sup>ier</sup> juin 2007 ;

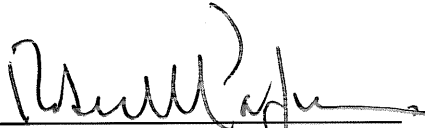
**LETTRE D'ENTENTE No 4 (suite)**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

- une augmentation de salaire de 2% au 1<sup>er</sup> juin 2008 ;
- une augmentation salariale de 2% au 1<sup>er</sup> juin 2009 (l'augmentation salariale au 1<sup>er</sup> juin 2009 sera consentie dans l'éventualité où le protocole des cadres serait en vigueur jusqu'au 31 mai 2010 suite à une prolongation en vertu de l'article 25.2 du présent protocole. Dans le cas contraire, la politique salariale pourrait s'appliquer autrement selon les critères de l'École Polytechnique).

2.5 À l'exception de l'augmentation du premier (1<sup>er</sup>) juin 2006 déjà consentie à la signature du protocole, les dates prévues au point 2.4 quant à l'application des augmentations salariales sont sujettes à changement et conditionnelles à la Politique salariale de l'École Polytechnique tel que prévu à l'article 21.2 du présent protocole.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

POUR L'ÉCOLE



ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE



LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECRETARIAT GÉNÉRAL



ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

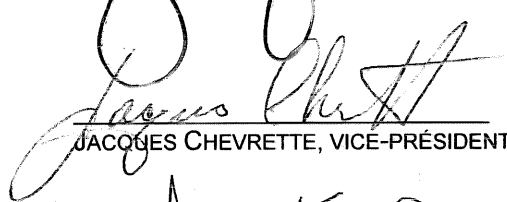
---

---

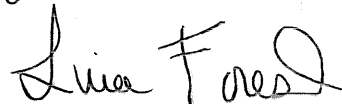
POUR L'ASSOCIATION



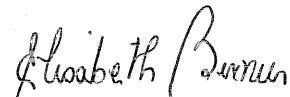
JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT



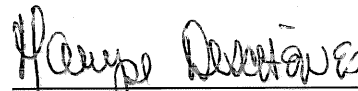
JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT



LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ



ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ



MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ

**LETTRE D'ENTENTE No 5**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

**LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (ACEP)**

**conviennent :**

- de reporter toute discussion relative à l'article 10 (avantages) du présent protocole et ce, conformément aux ententes intervenues entre l'École et ses syndicats.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

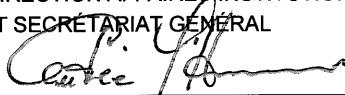
POUR L'ÉCOLE



ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE



LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECRETARIAT GÉNÉRAL



ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

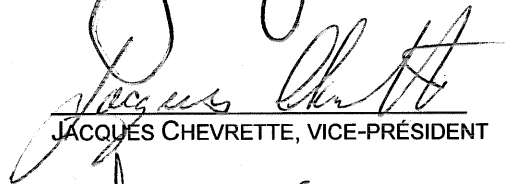
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

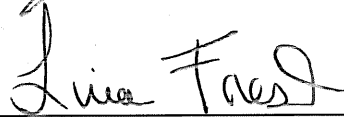
POUR L'ASSOCIATION



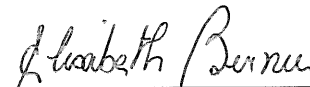
JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT




JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT



LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ



ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ



MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ

**LETTRE D'ENTENTE No 6**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

**Considérant** les discussions en cours sur la description, l'évaluation et la classification des postes de cadres ;

**Considérant** qu'il a été convenu avec l'Association des cadres de l'École Polytechnique d'utiliser la méthode *Hay* afin de réaliser le processus d'évaluation des postes et la classification des postes de cadres ;

**Considérant** que le processus d'évaluation et de classification des postes de cadres a été réalisé lors des opérations visant à établir l'équité salariale et l'équité interne et que les descriptions de postes ont été mises à jour durant ce processus ;

**Considérant** la volonté des parties de s'assurer que la description des postes soit actualisée régulièrement afin de refléter le travail réalisé par les cadres ;

**Considérant** la constitution d'un comité conjoint d'évaluation ou de classification des postes de cadres tel que prévu à l'article 21.8 du présent protocole ;

**LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (ACEP)**

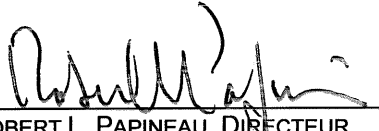
**conviennent :**

- d'évaluer la pertinence de revoir la description, l'évaluation et la classification des postes dont la dernière évaluation de la description date de plus de cinq (5) ans et qui font l'objet de transformations significatives.

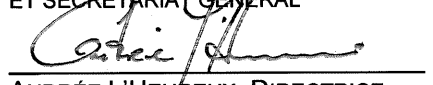
**LETTRE D'ENTENTE No 6 (suite)**  
**Valide jusqu'au 31 mai 2009**

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26<sup>E</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2006.

POUR L'ÉCOLE

  
ROBERT L. PAPINEAU, DIRECTEUR  
DIRECTION GÉNÉRALE

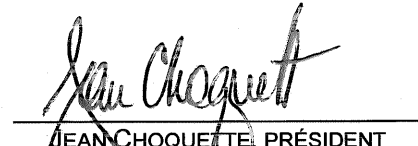
  
LOUISE JOLICOEUR, DIRECTRICE  
DIRECTION AFFAIRES INSTITUTIONNELLES  
ET SECRETARIAT GÉNÉRAL


  
ANDRÉE L'HEUREUX, DIRECTRICE  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

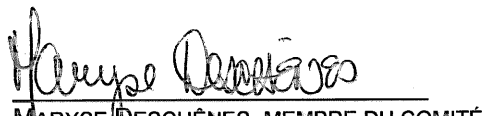
POUR L'ASSOCIATION

  
JEAN CHOQUETTE, PRÉSIDENT

  
JACQUES CHEVRETTE, VICE-PRÉSIDENT

  
LINA FOREST, MEMBRE DU COMITÉ

  
ÉLISABETH BERNIER, MEMBRE DU COMITÉ

  
MARYSE DESCHÊNES, MEMBRE DU COMITÉ