

STATUT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHERCHEURS

11 Juin 2004

1. DÉFINITION

Aux fins des présentes, un chercheur est un professionnel qui fait carrière en recherche, engagé à ce titre à l'École Polytechnique sur une base contractuelle, qui contribue au développement des activités scientifiques, technologiques et académiques et à la formation en recherche, conformément à la mission de Polytechnique.

2. CLASSES

Il existe trois classes de chercheurs :

- Classe I : chercheur en démarrage.
- Classe II : chercheur intermédiaire.
- Classe III : chercheur expérimenté.

3. ENGAGEMENT

Le processus d'engagement du chercheur est le suivant :

- a) Le professeur qui souhaite engager un chercheur soumet le dossier du candidat au directeur de département. Les candidatures pourraient avoir été obtenues par un concours ouvert interne ou externe;
- b) La candidature est soumise au comité départemental ad hoc ;
- c) Le directeur de département soumet au directeur de la recherche et de l'innovation le dossier du candidat retenu comprenant, notamment :
 - une demande formelle de nomination qui précise la classe d'engagement proposée ainsi que la durée proposée du contrat ;
 - la description du mandat du chercheur ;
 - la recommandation du comité départemental ad hoc ;
 - un engagement écrit du directeur de département et du professeur concerné relativement à la disponibilité des fonds pour la durée prévue du contrat d'embauche ;
 - une lettre adressée par le directeur de département au candidat qui décrit les attentes et conditions particulières du poste que le directeur de la recherche et de l'innovation joindra à l'offre formelle qu'il enverra au candidat, le cas échéant.
- d) Le directeur de la recherche et de l'innovation sollicite un avis du comité d'évaluation (voir 9-e) pour toute proposition d'engagement aux classes II et III ; il peut le faire à sa discrétion pour la classe I.
- e) Le directeur de la recherche et de l'innovation nomme le chercheur, qui sera alors engagé par l'unité administrative.

Tout chercheur doit être un citoyen canadien ou être un résident permanent ou posséder un permis de travail valide accordé par les organismes gouvernementaux appropriés.

4. DURÉE DES CONTRATS D'ENGAGEMENT

Normalement, le contrat d'engagement est d'une durée de :

- un à trois ans pour un chercheur de classe I ;
- trois ans pour un chercheur de classe II ;
- trois à cinq ans pour un chercheur de classe III.

La durée de chaque contrat est déterminée après entente entre l'unité administrative concernée et la Direction de la recherche et de l'innovation. Les contrats sont, en principe, renouvelables. Leur date d'échéance est de préférence le 31 mai.

La durée d'un contrat peut être modulée par la disponibilité des fonds et le résultat de l'évaluation du chercheur.

5. NON-RENOUVELLEMENT

Hormis les situations prévues à l'article 9 « Évaluation », le non-renouvellement d'un contrat est signifié au chercheur dans les meilleurs délais avant la fin du contrat. Toutefois, le délai entre la signification du non-renouvellement du contrat et le terme définitif de l'emploi sera d'au moins deux mois plus un mois par année de service, jusqu'à un maximum de six mois.

6. EXIGENCES

Tout chercheur doit être détenteur d'un Ph.D. (ou d'un diplôme équivalent) ou posséder une expérience jugée équivalente.

Le chercheur de classe I doit :

- développer des activités de recherche qu'il poursuit de façon autonome ;
- participer à l'encadrement d'étudiants ;
- divulguer ses résultats de recherche.

Le chercheur de classe I peut également soumettre des demandes visant à obtenir des fonds de recherche provenant d'organismes de subvention.

Pour être engagé ou promu en classe II, le chercheur doit avoir démontré, pendant trois ans, qu'il est apte à :

- effectuer des recherches de façon autonome ;
- publier, de façon régulière, les résultats de ses recherches dans des revues scientifiques avec jury de lecture ;
- co-diriger des étudiants de cycles supérieurs.
- réussir, seul ou en équipe, à obtenir des fonds de recherche provenant d'organismes de subvention.

Pour être engagé ou promu en classe III, le chercheur doit avoir démontré :

- pendant au moins 10 ans, qu'il reçoit des subventions ;
- pendant au moins 10 ans, qu'il publie régulièrement ;
- pendant au moins cinq ans, qu'il peut assumer la direction de mémoires et de thèses d'étudiants aux cycles supérieurs.

7. RATTACHEMENT

Tout chercheur relève administrativement du directeur de département qui a demandé son engagement. Il travaille de façon autonome en recherche, sous l'autorité académique d'un professeur pour les activités d'enseignement auxquelles il pourrait participer. Un professeur devra nécessairement agir comme co-directeur lorsqu'un chercheur dirigera un étudiant de cycles supérieurs.

8. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES

Un chercheur :

- doit se consacrer à plein temps aux travaux de recherche à l'École;
- doit œuvrer à l'intérieur des orientations prioritaires de recherche de son unité administrative;
- doit demander des subventions de recherche, individuellement ou en collaboration avec d'autres professeurs ou chercheurs (dans le cas d'un chercheur de classe II ou III);
- peut, après entente avec son unité administrative et la direction de la recherche et de l'innovation, solliciter des contrats de recherche;
- peut assurer la première direction des mémoires et des thèses (chercheurs de classe II et III) pour des étudiants de cycles supérieures, en collaboration avec un professeur;
- peut être invité à donner de l'enseignement de façon temporaire à raison d'un (1) cours par année, après avoir obtenu l'accord du directeur de son unité administrative et, le cas échéant, du professeur qui assure sa rémunération;
- peut être invité à siéger à des réunions de membres de son unité administrative portant sur la recherche et la formation de chercheurs ;
- peut participer aux activités départementales.

9. ÉVALUATION

Tout chercheur est sujet à une évaluation périodique comme suit :

- Chercheur de classe I : annuellement.
- Chercheur de classe II : annuellement lorsqu'il s'agit d'un premier contrat à l'École, par la suite, avant chaque demande de renouvellement de contrat ou à l'occasion d'une demande de promotion.
- Chercheurs de classe III : annuellement lorsqu'il s'agit d'un premier contrat à l'École, par la suite, à tous les trois ans ou avant chaque demande de renouvellement de contrat.

Nonobstant ce qui précède, le comité d'évaluation peut décider, lors de l'évaluation du dossier d'un chercheur, de demander la tenue de la prochaine évaluation à une date plus rapprochée que celle originellement prévue.

L'évaluation porte principalement sur le nombre et la qualité des travaux de recherche réalisés, tel que démontré par des publications et des brevets, sur le montant des subventions et des contrats obtenus, par le nombre de mémoires et de thèses dirigés ou co-dirigés, sur la qualité de l'encadrement des étudiants de 2^e et 3^e cycles et sur le rayonnement à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité administrative.

La procédure d'évaluation est la suivante :

- a) Le chercheur qui est en processus d'évaluation doit préparer un dossier complet dans lequel il fait état de son travail et de ses réalisations depuis le début du présent contrat. Ce dossier comprend un curriculum vitae détaillé tel que celui exigé par les organismes subventionnaires fédéraux ou provinciaux, une liste de publications à jour, et une description de l'ensemble des activités de recherche ou autres qu'il a réalisées pour la période visée. Ce dossier est remis au directeur de son unité administrative.
- b) Lors de cette évaluation, le chercheur peut demander un changement de classe s'il satisfait aux exigences de la classe visée. Dans ce cas, le dossier comprendra également une évaluation externe, par au moins deux évaluateurs proposés par le chercheur.
- c) Le dossier est étudié par un comité ad hoc de l'unité administrative, qui transmet un avis au directeur de ladite unité.
- d) Le directeur de l'unité établit sa propre évaluation et transmet tout le dossier ainsi constitué au directeur de la recherche et de l'innovation.
- e) Le directeur de la recherche et de l'innovation soumet le dossier au comité d'évaluation. Ce comité est formé de six membres : le directeur de la recherche et de l'innovation, le directeur du BRCDT, trois professeurs nommés par la Commission de la recherche, un professeur nommé par les chercheurs. S'il le juge à propos, le chercheur peut demander à être entendu par le comité.
- f) Le résultat de cette évaluation est communiqué au chercheur.

La poursuite normale d'engagement est sujette à une évaluation satisfaisante du comité d'évaluation et à la disponibilité des fonds. Advenant une recommandation positive mais conditionnelle, le président du comité doit informer par écrit le chercheur en indiquant les points sur lesquels une amélioration est exigée. Le chercheur devra alors soumettre à nouveau son dossier d'évaluation l'année suivante. Si l'amélioration exigée ne s'est pas produite, la fin de l'engagement peut être immédiatement signifiée par une lettre émanant du directeur de la recherche et de l'innovation. Ce dernier accordera un délai de deux mois avant que la cessation d'emploi ne prenne effet ou une compensation financière équivalente.

Sur demande du professeur concerné, sur l'avis du directeur de département du chercheur, et sur recommandation du comité d'évaluation, le directeur de la recherche et de l'innovation peut mettre fin à l'emploi en tout temps au cours de la première année de l'engagement si le rendement s'avère manifestement insuffisant.

10. TRAVAUX CONTRACTUELS

Un chercheur peut effectuer des travaux contractuels après l'accord du directeur de son unité administrative, et le cas échéant, du professeur qui assure sa rémunération. Il est alors tenu de respecter la Politique DG-235 sur l'administration des fonds de recherche.

11. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

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

Le chercheur s'engage à respecter la politique de propriété intellectuelle de l'École telle qu'approuvée par le Conseil d'administration de l'École Polytechnique, incluant toute disposition relative à la valorisation des résultats de la recherche, impliquant ou non la société de valorisation de Polytechnique. L'application de cette politique tient compte des limitations qu'imposent, par exemple, les contrats de recherche conclus avec des tiers.

Le chercheur reconnaît par conséquent que l'École a des droits sur toute propriété intellectuelle créée par le chercheur dans le cadre de son emploi, et ce dernier s'engage à signer tout document afférent.

Le chercheur prendra les dispositions nécessaires pour empêcher toute divulgation à un tiers de l'information confidentielle à laquelle il a accès. Il s'assurera de respecter toute disposition relative à la confidentialité ou limitant la publication des résultats de recherche qui pourrait découler d'un contrat de recherche le concernant.

12. RESPONSABILITÉ CIVILE

Sauf dans le cas d'une faute lourde, l'École s'engage à prendre fait et cause pour tout chercheur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'École convient d'assumer les frais raisonnables de défense du chercheur impliqué dans de telles procédures.

13. ACCÈS AU POSTE DE PROFESSEUR

Lorsqu'un chercheur soumet sa candidature à un poste de professeur dans le cadre d'un concours de recrutement, cette candidature aura préséance sur toute autre si le chercheur satisfait aux exigences du poste et si, selon les critères de recrutement et les exigences pour le poste de professeur à combler, son dossier est de qualité équivalente aux meilleures candidatures provenant de l'extérieur de l'École.

14. VACANCES

- 14.1 « Service continu » signifie une période d'emploi ininterrompue depuis le dernier engagement, même si cet engagement a été sujet à plusieurs renouvellements.
- 14.2 Les chercheurs bénéficient d'un mois de vacances annuelles payées après un an de service continu.
- 14.3 Dans le cas d'un départ volontaire ou d'une fin d'emploi, le chercheur reçoit, au moment du départ, une compensation équivalant à 1/12 du traitement gagné entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ moins la partie de crédit de vacances déjà utilisé au cours de cette période, le cas échéant.
- 14.4 Les vacances sont acquises au 1^{er} juin de chaque année.
- 14.5 Si au 1^{er} juin, le chercheur n'a pas accumulé un an de service continu mais que son emploi se poursuit, il peut prendre des vacances rémunérées à raison de deux (2) jours par mois travaillé. Dans ce cas, le chercheur pourra ajouter des jours de vacances à ses propres frais jusqu'à concurrence d'un mois de vacances, après en avoir convenu avec le directeur de son unité.
- 14.6 Pour fins de contrôle administratif, le chercheur doit convenir des dates de vacances avec le directeur de leur unité.

15. CONGÉS FÉRIÉS

Les chercheurs bénéficient dès leur embauche de tous les congés fériés reconnus par l'École et de tous les jours déclarés fêtes civiles par les gouvernements.

16. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Pour être éligible au régime d'assurance collective, le chercheur doit posséder un contrat d'une durée minimale d'une année. De plus, un délai de carence de trois (3) mois, de sa date d'embauche, s'applique.

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

16.1 Assurance invalidité

Le chercheur incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, reçoit une prestation calculée de la façon suivante :

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

- b) S'il compte plus de quatre (4) ans de service continu à la date du début de son invalidité, il reçoit, pendant un nombre maximal de mois correspondant au nombre de ses années de service (maximum de trente (30) mois), une prestation égale à 100% du salaire de base qu'il recevait au début de l'invalidité.
- c) À la fin de la période prévue aux paragraphes a) et b) précédents, et en autant que le chercheur soit toujours considéré en invalidité, il reçoit, pendant la continuation de son invalidité, une prestation égale à 85% de son salaire de base auquel il aurait eu droit.

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

- Si la durée totale des contrats, à titre de chercheur, totalise moins de quatre (4) années, selon la première de ces éventualités :
 - Le retour au travail
 - Le départ volontaire
 - Le 1^{er} du mois qui coïncide avec le 65^e anniversaire de naissance ou qui le suit
 - Le décès
 - La fin prévue du contrat, tel que confirmé par le professeur
- Si la durée totale des contrats, à titre de chercheur excède quatre (4) années, selon la première de ces éventualités :
 - Le retour au travail
 - Le départ volontaire
 - Le 1^{er} du mois qui coïncide avec le 65^e anniversaire de naissance ou qui le suit
 - Le décès

On entend par invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, et qui rend le chercheur incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout emploi.

16.2 La prime exigée est payée entièrement par l'École.

16.3 Les prestations décrites précédemment sont réduites, le cas échéant, du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation des prestations payables en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

Tout chercheur éligible à une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit, pour être admissible aux prestations du régime d'assurance-salaire, faire les demandes de prestations auxquelles il a droit en vertu d'une loi fédérale ou provinciale et informer l'École du montant de la prestation d'invalidité qui lui est payée. Il doit également autoriser par écrit l'École à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la R.A.M.Q. ou de la R.R.Q., qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

16.4 Le régime d'assurance-salaire est assorti des modalités d'application suivantes :

16.4.1 La Corporation peut souscrire une police d'assurance-salaire de longue durée et peut partager avec l'assureur le paiement des prestations décrites ;

16.4.2 l'École verse au chercheur, selon les procédures établies, un montant égal à la différence entre la prestation prévue par le régime d'assurance-salaire et la prestation versée par l'assureur et, le cas échéant, toute autre prestation payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale;

16.4.3 pour que le chercheur puisse bénéficier des prestations prévues au régime d'assurance-salaire, il doit être sous les soins réguliers d'un médecin. L'École ou l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité;

16.4.4 le contrat d'assurance-invalidité de longue durée contient les conditions et les clauses usuelles que l'on retrouve dans de tels genres de contrat.

16.5 Assurance maladie

Le chercheur adhère, après le délai de carence, au régime en vigueur. La participation est obligatoire et la prime est partagée à part égale entre l'École et le chercheur.

16.6 Assurance vie

Le chercheur adhère, après le délai de carence, au régime en vigueur. La participation est obligatoire et la prime est partagée à part égale entre l'École et le chercheur.

16.7 Assurance vie complémentaire

Le chercheur peut adhérer, après le délai de carence, au régime proposé par l'assureur et aux conditions fixées. La prime est payée entièrement par le chercheur.

16.8 Assurance accident

Le chercheur peut adhérer, après le délai de carence, au régime proposé par l'assureur et aux conditions fixées. La prime est payée entièrement par le chercheur.

16.9 Accidents de travail

En cas d'accident de travail, les dispositions de la loi sur les accidents de travail et maladie professionnelle du Québec s'appliquent. Cependant, durant les cinquante-deux premières semaines d'incapacité de travailler, le chercheur recevra le plein versement de son traitement annuel de base. Pour ce faire, il doit compléter et signer les formulaires appropriés qui lui sont transmis par le responsable de ce dossier. À la fin de cette période, les dispositions de l'alinéa 16.1 s'appliquent, selon le cas.

17. RÉGIME DE RETRAITE

La participation au régime de retraite de l'École est obligatoire tel que définie par la loi et par le règlement du régime de retraite.

18. EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ

Le régime d'exonération des frais de scolarité est celui défini dans les ententes avec l'Université de Montréal et l'École des Hautes Études Commerciales.

19. CONGÉS PARENTAUX

Le chercheur bénéficie des congés parentaux accordés aux autres employés de l'École Polytechnique, conformément aux dispositions et modalités en vigueur à l'École et à Emploi et Immigration Canada.

20. TRAITEMENT

- 20.1 La rémunération du chercheur comporte un traitement annuel de base selon une échelle établie au 1^{er} juin de chaque année par la Direction de l'École.
- 20.2 Sous réserve que sa rémunération de base soit assurée, le chercheur peut alors obtenir une rémunération additionnelle provenant de contrats de recherche, si les disponibilités budgétaires et les modalités contractuelles le permettent, avec l'accord du directeur de département, et par l'entremise du Bureau de la recherche et Centre de Développement Technologique (BRCDT).
- 20.3 Aucune rémunération supplémentaire n'est associée à une tâche d'enseignement régulier de jour.
- 20.4 La rémunération du chercheur et son imputation doivent respecter les normes et règlements des organismes de subvention à cet égard ainsi que les modalités contractuelles, le cas échéant.