

EMPLOI DU PERSONNEL DE RECHERCHE PAR LES TITULAIRES DE SUBVENTION

Date d'entrée en vigueur: 22 avril 2002

Origine: Service des ressources humaines

Remplace/amende: B-50

Numéro de référence: HR-5

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'embauche de tout le personnel de recherche. Cependant, en cas de contradiction entre les conditions des organismes subventionnaires et les dispositions de la présente politique, les premières prévalent.

DÉFINITIONS

Pour les fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent:

«Subvention»: fonds octroyés à l'Université par un organisme subventionnaire externe ou fournis par l'Université afin de financer la recherche scientifique; signifie aussi revenu provenant de contrats passés avec l'Université pour des recherches comportant des travaux livrables spécifiques.

«Titulaire d'une subvention»: personne employée par l'Université ayant reçu une subvention ou un contrat de recherche soit directement soit par l'intermédiaire d'un institut, d'un centre, d'un groupe de recherche ou de tout autre organisme affilié administré par l'Université.

«Personnel de recherche»: membres du personnel de l'Université dont la rémunération est assurée par l'une des subventions susmentionnées.

POLITIQUE

Les membres du personnel de recherche sont considérés comme des employés de l'Université et la durée de leur emploi est liée à celle de la subvention octroyée. En tant que tels, ils sont soumis aux conditions d'emploi applicables énoncées dans le *Employment Guidelines for Managers of Research Personnel* que l'Université met régulièrement à jour.

À la fin de leur emploi ou à l'expiration de la subvention, le personnel de recherche n'est plus considéré comme faisant partie des effectifs de l'Université.

EMPLOI DU PERSONNEL DE RECHERCHE PAR LES TITULAIRES DE SUBVENTION

Page 2 de 2

Les titulaires d'une subvention doivent respecter les politiques et directives de l'Université en ce qui concerne les relations avec le personnel ou toute autre question administrative.

Les coûts reliés aux avantages sociaux et privilèges accordés à certains membres du personnel de recherche, tels que les congés de maladie intermittents, les absences autorisées occasionnellement, les jours fériés, les heures supplémentaires, les congés payés, la participation de l'employeur aux frais d'adhésion au régime d'avantages sociaux et aux prestations d'assurance-maladie complémentaire, ainsi que tout autre frais de même nature sont assumés par le titulaire de la subvention.

Les congés de maladie (de plus de deux (2) semaines) énoncés dans le *Employment Guidelines for Managers of Research Personnel* sont pris en charge par un régime d'assurance-salaire mis en place à cet effet. Ce régime est financé par le biais de retenues sur les coûts salariaux du personnel de recherche admissible (soit le personnel permanent à temps plein et à temps partiel) prélevées à même la subvention du titulaire. Le prélèvement annuel représente normalement 0,5 % de la paie. Les montants peuvent varier selon le taux d'utilisation du régime. Le personnel de recherche a droit à une exonération des frais de scolarité, conformément à la politique *Exonération des frais de scolarité pour le personnel* ([HR-19](#)).