



**POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL**

UNIVERSITÉ
D'INGÉNIERIE

Document officiel diffusé par le
Secrétariat général

STATUTS DU COMITÉ TALENTS ET CULTURE

ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)	DATE	RÉSOLUTION
Adoptés par le conseil d'administration	21 mai 2025	CAD-1166-5955

AMENDEMENT(S) ET ABROGATION(S)		

CLASSIFICATION	Documents constitutifs et statuts (CONST)
COTE	R-CONST-16
ENTRÉE EN VIGUEUR	21 mai 2025
RESPONSABLE DE L'APPLICATION	Secrétariat général

HISTORIQUE

TABLE DES MATIÈRES

- 1 Énoncé de principe 3**
- 2 Mandat 3**
- 3 Composition 5**
- 4 Fonctionnement 5**
 - 4.1 Nombre de réunions 5
 - 4.2 Quorum 5
 - 4.3 Secrétariat 6

1 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Les ressources humaines, avec sa communauté étudiante, représentent l'actif le plus important de Polytechnique Montréal. Cette importance se manifeste concrètement dans le fait que la mission de Polytechnique ne pourrait se réaliser sans les talents qui la composent. Il devient donc essentiel que le conseil d'administration (le « conseil ») par l'intermédiaire du comité talents et culture (le « comité ») exerce une surveillance des actes de l'administration en regard de l'adéquation des orientations et de la gestion intégrée des ressources humaines pour appuyer la mission et la stratégie globale, le développement et la réalisation du plan stratégique de Polytechnique. Le comité s'assure également de prévenir et encadrer les risques associés à la gestion des ressources humaines.

2 MANDAT

Le comité a pour mandat général d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance en ce qui concerne les questions de ressources humaines pour soutenir la réalisation des priorités et des objectifs stratégiques de Polytechnique. À cette fin, il exerce de façon non exclusive les responsabilités suivantes :

En matière de planification et d'orientation, le comité :

- analyse et recommande l'adoption par le conseil des orientations concernant les programmes de développement, de gestion et de formation de la relève des personnes dirigeantes ;
- examine les orientations stratégiques, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines, de culture et de climat organisationnel et veille à s'assurer que ces documents concourent à l'avancement et à la réalisation de la planification stratégique ;
- fait un suivi des indicateurs de performance concernant la Direction talents, culture, environnement et société ;
- examine et recommande au conseil l'approbation de tout dispositif normatif relatif au développement et à la gestion des ressources humaines ;
- examine la planification du développement des ressources professorales et des maîtres d'enseignement ;
- recommande au conseil le plan des effectifs.

En matière de rémunération globale du personnel et de relations de travail, le comité :

- analyse et recommande au conseil un cadre de référence général de rémunération du personnel permettant l'atteinte des objectifs de performance, de cohérence, d'équité et de compétitivité, tout en assurant le respect du cadre financier en vigueur, des lois et des règlements applicables, incluant les politiques de rémunération globale spécifiques à chacun des groupes de personnel syndiqués et non syndiqués ;
- examine et approuve les mandats monétaires de négociation des protocoles de travail et des conventions collectives avec les unités de négociation accréditées et transmet au conseil ses recommandations quant à l'approbation des protocoles de travail et des conventions collectives.

En matière de gestion des risques, le comité :

- exerce une veille sur les risques en lien avec la gestion des ressources humaines, notamment en matière de santé et sécurité au travail, d'équité, de diversité et d'inclusion, de climat de travail et

de relations de travail et procède périodiquement à une mise à jour des catégories de risques qui y sont associées en conformité avec les meilleures pratiques ;

- informe au besoin de ses constats au niveau de la gestion des risques liés aux ressources humaines le comité d'audit, risques et finances, qui assume la responsabilité plus globale de la gestion des risques à Polytechnique.

En matière d'avantages sociaux, le comité :

- revoit périodiquement l'ensemble des avantages conférés au personnel ;
- s'assure que ces avantages sont comparables au marché et qu'ils sont conformes aux politiques de rémunérations globales de Polytechnique.

En matière de régime de retraite, le comité :

- recommande au conseil la nomination des représentants de Polytechnique au sein du comité de retraite ;
- recommande au conseil les modifications à apporter au *Règlement du régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal* ;
- reçoit les rapports d'évaluation actuarielle de capitalisation du régime de retraite, ainsi que tout bilan annuel de la situation du régime de retraite ;
- informe et recommande au conseil toute mesure appropriée de redressement du régime de retraite ou visant à assurer sa viabilité.

En matière d'évaluation, de nomination, de renouvellement de mandat, d'embauche et de congédiement, le comité :

- reçoit annuellement de la direction générale un état de situation concernant le rendement des cadres supérieurs ;
- reçoit de la direction générale ses recommandations de nomination, de renouvellement ou de non-renouvellement de mandat des cadres supérieurs, et transmet ses recommandations au conseil ;
- conformément à la lettre d'entente No 17, intervenue entre l'APEP et Polytechnique, recommande au conseil toute mesure visant le congédiement des professeurs ou professeurs et maîtres d'enseignement ayant obtenu leur permanence ;
- agit comme instance décisionnelle dans le cadre de l'application de la *Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* et du *Règlement pour un milieu de vie respectant l'intégrité des personnes et des biens* lorsque la personne mise en cause est la protectrice des droits, une personne désignée dirigeante, au sens de la Politique ou un membre du personnel de direction au sens du Règlement. Lorsque la sanction, le cas échéant, est un congédiement ou la révocation du mandat, celle-ci fait l'objet d'une recommandation au conseil. Le comité recommande également au conseil toute révocation de mandat des cadres supérieurs et des directrices et directeurs de département pour tout autre motif.

Autres mandats

- recommande au conseil toute mesure disciplinaire visant l'exclusion temporaire ou définitive de Polytechnique d'une personne étudiante ou le retrait de grade, diplôme ou certificat.

3 COMPOSITION

Le conseil nomme trois membres pour siéger au comité, dont au moins deux membres externes, à l'exclusion de la présidence du conseil. L'un des deux membres externes préside le comité.

Les nominations du conseil se font lors de la première réunion du calendrier annuel, normalement en septembre. Malgré la fin de son mandat, une ou un membre continue à exercer ses fonctions jusqu'à son remplacement ou sa démission, sous réserve du maintien de sa qualité qui le ou la rend apte à siéger au conseil.

Le conseil peut, en tout temps, procéder à des nominations au comité afin d'assurer le remplacement des membres démissionnaires, en incapacité ou ayant perdu qualité. Dans cette éventualité, le nouveau membre exerce ses fonctions pour la durée non écoulée du mandat du membre ainsi remplacé.

La durée des mandats des membres est d'un an, renouvelable.

Observateur d'office issu du personnel

Une personne provenant du personnel est désignée par le conseil, parmi les personnes éligibles, pour siéger au comité, à titre d'observateur. Le mandat est de deux ans, renouvelable une fois. Est éligible la personne membre du personnel ayant un statut régulier depuis au moins trois ans et qui n'exerce pas une des fonctions suivantes à savoir :

- Fonctions de direction ;
- Fonctions au sein du Service Talents et culture, du Bureau des affaires professorales, du Secrétariat général ou de la Direction générale ;
- Fonctions au sein de l'exécutif d'une association ou d'un syndicat d'employés ;
- Membre de l'Association des professeurs de Polytechnique (APEP).

La personne secrétaire générale agit comme secrétaire du comité. Elle est chargée de solliciter les candidatures parmi les membres du personnel éligibles.

Participants d'office et invités

La présidence du conseil, la direction générale ainsi que la directrice ou le directeur Talents, culture, environnement et société, participent d'office aux réunions du comité sans toutefois en être membre ni prendre part aux décisions et aux recommandations du comité.

Lorsqu'il le juge approprié, le comité peut s'adjoindre toute personne, de l'interne ou de l'externe, dont il estime la présence nécessaire pour exercer les responsabilités qui lui sont attribuées.

4 FONCTIONNEMENT

4.1 Nombre de réunions

Le comité se réunit au moins deux fois par année.

4.2 Quorum

Le quorum est composé de la majorité des membres et les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents à la réunion.

La présence des participants d'office et des invités ne peut être prise en compte dans la confirmation du quorum.

4.3 Secrétariat

La ou le secrétaire général agit comme secrétaire du comité et voit notamment à la planification, à la convocation, à l'organisation matérielle et aux suivis des réunions.

4.4 Sujets traités

Le comité approuve le calendrier et le plan de travail des sujets liés à son mandat qu'il traitera au cours de l'année. Le calendrier et le plan de travail sont déposés au conseil.