



**POLYTECHNIQUE  
MONTRÉAL**

UNIVERSITÉ  
D'INGÉNIERIE

Document officiel diffusé par le  
Secrétariat général

# POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS ET CONDITIONS D'EMPLOI

ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)	DATE	RÉSOLUTION
Comité exécutif	2006-09-11	CEX-441-3977

AMENDEMENT(S) ET ABROGATION(S)		
Révisée par le Comité exécutif	2012-11-05	CEX-470-4039
Révisée par le Comité exécutif	2017-05-18	CEX-495-4087
Recommandée par le Comité exécutif	2018-09-18	CEX-504
Approuvée par le Conseil d'administration	2018-09-27	CAD-1087-5556

<b>CLASSIFICATION</b>	Ressources humaines
<b>COTE</b>	P-RH-2
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR</b>	2018-09-27
<b>RESPONSABLE DE L'APPLICATION</b>	Direction des ressources humaines

<b>HISTORIQUE</b>
-------------------

## TABLE DES MATIÈRES

1	Étendue de la politique .....	3
2	Objectif de la politique.....	3
3	Énoncé de la politique.....	4
4	Établissement des échelles salariales .....	4
5	Période de révision de la rémunération .....	5
6	Fin de contrat – Indemnité de départ.....	5
7	Régime surcomplémentaire de retraite.....	5
8	Responsabilités de la politique de rémunération .....	6

## 1 ÉTENDUE DE LA POLITIQUE

La politique de rémunération et conditions d'emploi s'applique aux dirigeantes et dirigeants de Polytechnique, soient à la directrice générale ou au directeur général, à la directrice générale adjointe ou au directeur général adjoint ainsi qu'aux directrices fonctionnelles et aux directeurs fonctionnels et sont soumises aux *Conditions d'encadrement de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure*, en vigueur au 15 mai 2018.

## 2 OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La politique couvre les aspects suivants de la rémunération de la direction supérieure :

- la rémunération basée sur des échelles salariales ;
- les conditions de départ (indemnité) ;
- le régime surcomplémentaire de retraite.

Elle a comme objectif de définir :

- le positionnement de la rémunération globale offerte par Polytechnique en comparaison avec celle offerte dans le marché de référence défini ;
- le positionnement de la rémunération globale offerte à chaque dirigeant en comparaison avec celle offerte aux autres dirigeants.

Aux fins de la présente politique :

Liens contractuels :

- les membres de la direction supérieure sont sujets à un ou des mandats à durée déterminée ;

Responsabilités :

- la directrice générale adjointe ou le directeur général adjoint, en plus de s'occuper de ses fonctions de directrice fonctionnelle ou de directeur fonctionnel à la direction de la Formation et de la Recherche, est celle ou celui dont les principales attributions consistent à :
  - assister et représenter la directrice générale ou le directeur général ;
  - exercer toutes les responsabilités de la directrice générale ou du directeur général dans les cas d'absence, d'incapacité temporaire et de délégation, à l'exception de celle que la Loi attribue à cette dernière ou à ce dernier exclusivement.
- La directrice fonctionnelle ou directeur fonctionnel à la direction de la Formation et de la Recherche est celle ou celui dont les principales fonctions consistent à :
  - assumer les responsabilités et fonctions liées à la direction de la Formation et de la Recherche, incluant la responsabilité des services et secteurs qui en découlent, le tout en lien avec la mission et le plan stratégique de Polytechnique. , Elle ou il provient du milieu de l'enseignement universitaire ;
- la directrice fonctionnelle ou le directeur fonctionnel à la direction de l'Administration et des Ressources est celle ou celui dont les principales fonctions consistent à :
  - assumer les responsabilités et fonctions liées à la direction de l'Administration et des Ressources, incluant la responsabilité des services et secteurs qui en découlent, le tout en

lien avec la mission et le plan stratégique de Polytechnique. Elle ou il peut provenir d'un milieu autre que l'enseignement universitaire.

Rémunération globale :

- la rémunération fixe, constituée par le salaire, les avantages sociaux et autres conditions de travail décrites dans la présente politique et soumise aux règles établies dans les Conditions d'encadrement de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure en vigueur le 15 mai 2018 ;

L'équité en rémunération est le principe sous-jacent qui guide la rémunération des dirigeantes et dirigeants. Ainsi, dans l'élaboration de la rémunération globale, nous considérons principalement les éléments suivants pour sa mise en œuvre :

- l'équité interne : la cohésion de la valeur des emplois et la cohérence de la structure hiérarchique des emplois ;
- l'équité externe : la considération du marché de référence pour vérifier la compétitivité des salaires ;
- l'équité individuelle : les qualifications et compétences individuelles et les contributions attendues (i.e. la gestion du rendement) ;
- l'équité du processus : la transparence, la cohérence et l'équité des pratiques de rémunération.

### **3 ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE**

En vue de recruter, de retenir et de motiver les personnes dont elle a besoin pour réaliser sa mission, Polytechnique se dote d'une politique de rémunération globale et conditions d'emploi, qui reconnaît :

- le niveau de responsabilités de chaque poste de direction ;
- la rémunération offerte dans le marché pour des postes comparables ;
- le rendement, la contribution et l'expertise individuels ; la capacité de payer.

### **4 ÉTABLISSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES**

Les échelles salariales ont été positionnées initialement en regard des principes énoncés au point 2 de la présente mais sont maintenant soumises aux *Conditions d'encadrement de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure* en vigueur le 15 mai 2018.

Les échelles étaient révisées annuellement pour tenir compte des augmentations de salaire octroyées à Polytechnique, de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), de l'augmentation de salaire des dirigeantes et dirigeants dans le milieu universitaire québécois et de l'augmentation salariale offerte, dans le marché québécois, aux cadres supérieurs en général. Cependant, tant et aussi longtemps que la rémunération du personnel de direction supérieure sera soumise à la règle budgétaire 5.11 du Conseil du trésor, le salaire annuel d'une ou d'un membre visé par cette politique ne pourra, pour une même année, être majoré d'un pourcentage supérieur au pourcentage général d'indexation applicable à cette année dans les secteurs public et parapublic pour majorer les taux et les échelles de traitement. Les

échelles salariales<sup>1</sup> pour la mise en application de la présente politique sont celles du 31 mai 2018, lesquelles ont été indexées conformément à la politique des secteurs public et parapublic au 1<sup>er</sup> juin 2018, soit :

<b>HAUTE DIRECTION : ÉCHELLE SALARIALE 1<sup>er</sup> JUIN 2018 AU 31 MAI 2019</b>		
	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
Directrice générale ou directeur général	212 824 \$	261 471 \$
Directrice générale adjointe ou directeur général adjoint	188 805 \$	244 747 \$
Directrice fonctionnelle ou directeur fonctionnel	180 596 \$	234 106 \$

Aux trois ans, ou selon ses besoins, Polytechnique effectue, fait effectuer ou participe à des sondages pour avoir une bonne connaissance de la rémunération globale offerte dans son marché.

## **5 PÉRIODE DE RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION**

Les révisions salariales prennent effet au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

## **6 FIN DE CONTRAT – INDEMNITÉ DE DÉPART**

À la fin de son contrat, la directrice générale ou le directeur général reçoit une indemnité de base pouvant varier, selon les termes du contrat d'embauche, entre six et au maximum douze mois.

À la fin de leur contrat, les directrices fonctionnelles et les directeurs fonctionnels issus du corps professoral réintègrent celui-ci et leur salaire est ajusté conformément à leur contrat d'embauche et aux conditions d'emploi prévues à la convention collective, relativement à leur classe et leur rang.

À la fin de leur contrat, les directrices fonctionnelles et les directeurs fonctionnels ne provenant pas du corps professoral et ne réintégrant pas un autre poste à Polytechnique reçoivent une indemnité de base de trois mois plus l'équivalent d'un mois par année de service jusqu'à un maximum de 12 mois.

Dans tous les cas, ces indemnités doivent suivre les règles établies aux alinéas d), e) et f) de l'article 5.11.4 des *Conditions d'encadrement de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure* en vigueur au 15 mai 2018.

## **7 RÉGIME SURCOMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**

Les dirigeantes et les dirigeants bénéficient d'un régime surcomplémentaire de retraite dont l'objectif est de verser, pour les années effectuées par les dirigeantes et dirigeants à ce titre, une rente qui élimine l'application de la rente maximale imposée par la *Loi de l'impôt sur le revenu* sur la rente du régime de retraite agréé.

---

<sup>1</sup>Depuis l'entrée en vigueur de la règle budgétaire 5.11 du Conseil du trésor, les modifications aux échelles salariales sont régies par les paramètres qui y sont prescrits.

Les conditions sont les suivantes :

Pour la directrice générale ou le directeur général, la directrice générale adjointe ou le directeur général adjoint et les directrices fonctionnelles et directeurs fonctionnels, la rente est calculée avec le salaire de base (plus la prime de performance antérieure au 1<sup>er</sup> mai 2018) et la rente maximale déterminés à la fin du mandat ou à 65 ans.

Au terme de leurs mandats, les dirigeantes et dirigeants conservent une rente différée dans le régime surcomplémentaire qui sera versée à compter de leur retraite, selon les mêmes modalités que celles prévues par le régime de retraite agréé, notamment en ce qui a trait à la retraite anticipée, aux prestations de décès et à l'indexation. Les dirigeantes et dirigeants qui réintègrent le corps professoral ou tout autre emploi à Polytechnique continuent leur participation dans le régime de retraite agréé jusqu'à leur retraite et leur salaire est ajusté conformément à leurs conditions d'emploi.

Les années créditées dans le régime surcomplémentaire sont limitées aux années à titre de haut dirigeant.

## **8 RESPONSABILITÉS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Selon ses principes de délégation, le Comité exécutif fait des recommandations au Conseil d'administration relativement à la politique de rémunération. Le Conseil d'administration est quant à lui responsable :

- d'approuver la politique et les modifications qui pourraient y être apportées ;
- d'approuver les modifications à la structure salariale et les propositions d'augmentation de salaire,

et en conséquence, de communiquer les objectifs et de gérer le rendement des dirigeants.

La direction des ressources humaines est responsable :

- de faire ou faire exécuter les analyses de marché ;
- de proposer l'ajustement de la structure salariale et le budget d'augmentation des salaires ;
- d'assurer la conformité à la politique.