



**POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL**

LE GÉNIE
EN PREMIÈRE CLASSE

Document officiel diffusé par le
Secrétariat général

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS D'EMPLOI DES PERSONNES DIRIGEANTES DE POLYTECHNIQUE MONTRÉAL

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
Approuvée par le Conseil d'administration	2021-11-19	CAD-1121-5729
Approuvée par le Conseil d'administration	2022-06-15	CAD-1130-5776

CLASSIFICATION	Ressources humaines
COTE	P-RH-2
ENTRÉE EN VIGUEUR	2022-06-15
RESPONSABLE DE L'APPLICATION	Direction des ressources humaines

HISTORIQUE

TABLE DES MATIÈRES

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

1 ÉTENDUE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique aux personnes dirigeantes de Polytechnique, soit à la directrice générale ou au directeur général, aux directrices fonctionnelles et aux directeurs fonctionnels et à la secrétaire générale ou au secrétaire général en conformité avec les *Conditions d'encadrement de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure* (ci-après la « règle budgétaire 5.11 ») en vigueur depuis le 15 mai 2018.

2 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La politique couvre les aspects suivants de la rémunération des personnes dirigeantes :

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

Elle a comme objectifs 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 personne dirigeante en considérant les principes d'équité interne.

Aux fins de la présente politique, les descriptions suivantes s'appliquent :

Liens contractuels :

Les personnes dirigeantes assujetties à la présente politique se voient attribuer un statut d'emploi de la nature de mandats à durée déterminée, avec possibilités de renouvellement.

Responsabilités :

- la directrice fonctionnelle ou directeur fonctionnel à la direction de la Recherche et de l'Innovation est celle ou celui dont les principales fonctions consistent à assumer les responsabilités et fonctions liées à la direction de la Recherche et de l'Innovation, 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 directeur fonctionnel à la direction des Affaires Académiques et de l'Expérience Étudiante est celle ou celui dont les principales fonctions consistent à assumer les responsabilités et fonctions liées à la direction des Affaires Académiques et de l'Expérience Étudiante, 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 ;
- la secrétaire générale ou le secrétaire général est celle ou celui dont les principales fonctions consistent à assumer les responsabilités liées à la gouvernance de l'établissement, aux affaires

juridiques et réglementaires et s'il y a lieu, des services et des secteurs qui en découlent. Elle ou il peut provenir d'un milieu autre que l'enseignement universitaire.

Rémunération globale :

Rémunération fixe constituée par le salaire, les avantages sociaux et autres conditions de travail décrites dans la présente politique.

L'équité en rémunération :

Principe sous-jacent qui guide la rémunération des dirigeantes et dirigeants. Ainsi, dans l'élaboration de la rémunération globale, sont principalement considérés 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 ;
- 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 des conditions d'emploi, qui reconnaît :

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

4 ÉTABLISSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES

Les échelles salariales ont été positionnées initialement en regard des principes énoncés à l'article 2 de la présente politique en conformité avec la règle budgétaire 5.11.

Sous réserve de cette règle, les échelles sont normalement révisées annuellement pour tenir compte des augmentations de salaire octroyées aux différents groupes d'emploi à Polytechnique, de l'augmentation de salaire des dirigeantes et dirigeants dans le milieu universitaire québécois et de l'augmentation salariale offerte dans le marché de référence. Cependant, la rémunération du personnel de direction supérieure étant soumise à la règle budgétaire 5.11, le salaire annuel d'une ou d'un membre visé par la présente politique, outre sa progression normale dans son échelle de référence, ne peut, 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 de référence initiale pour la mise en application de la présente politique sont celles du 31 mai 2018. Elles ont par la suite été indexées conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) au 1^{er} juin 2018 et le seront à nouveau lorsque de nouveaux pourcentages d'indexation de la PSG seront confirmés par le gouvernement.

Le Conseil d'administration a approuvé, le 15 juin 2022, une révision de la structure salariale des personnes dirigeantes qui comporte désormais trois (3) classes, soit :

- Direction générale
- Direction fonctionnelle (classe A)
- Direction fonctionnelle (N) et Secrétaire général.e (classe B)

Cette structure salariale comporte désormais, pour chacune des classes salariales précitées, un système d'échelon au nombre de huit (8) par catégorie. Les échelles salariales en vigueur le 1^{er} juin 2022 sont :

ÉCHELLES SALARIALES AU 1^{er} JUIN 2022			
	1^{er} juin 2022		Échelon
Directrice générale ou directeur général¹	Min	256 370 \$	1
		269 778 \$	2
		283 887 \$	3
	PC	298 735 \$	4
		308 805 \$	5
		319 215 \$	6
		329 976 \$	7
	Max	341 100 \$	8
	1^{er} juin 2022		Échelon
Classe A : Directrice fonctionnelle ou directeur fonctionnel²	Min	212 421 \$	1
		222 300 \$	2
		232 640 \$	3
	PC	243 460 \$	4
		250 874 \$	5
		258 514 \$	6
		266 387 \$	7
	Max	274 500 \$	8
	1^{er} juin 2022		Échelon
Classe B : Directrice fonctionnelle ou directeur fonctionnel (N) et Secrétaire générale ou secrétaire général³	Min	195 427 \$	1
		203 814 \$	2
		212 561 \$	3
	PC	221 683 \$	4
		227 974 \$	5
		234 444 \$	6
		241 098 \$	7
	Max	247 940 \$	8

¹ Retour aux écarts observés en 2010 entre la haute direction et professeurs titulaires. Pour la direction générale, le maximum est de 64,7% et le minimum est de 69,9%.

² Retour aux écarts observés en 2010 entre la haute direction et professeurs titulaires. Pour les directions fonctionnelles, le maximum est de 34,0% et le minimum est de 40,8%.

³ Création d'une nouvelle classe de direction fonctionnelle et rangement de la secrétaire générale dans cette catégorie – écart de 90,3%)

Il appartient au Comité exécutif de confirmer, sur recommandation de la direction générale, sauf pour la fonction de secrétaire générale ou de secrétaire général dont la catégorie est déjà attribuée, la classe (A ou B) de direction fonctionnelle attribuable aux titulaires de ces fonctions.

5 PÉRIODE DE RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION

Les révisions salariales, le cas échéant, prennent effet au 1^{er} 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 et la secrétaire générale ou le secrétaire général 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 être conformes aux règles établies aux alinéas d), e) et f) de l'article 5.11.4 de la règle budgétaire 5.11.

7 RÉGIME SURCOMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Les personnes dirigeantes bénéficient d'un régime surcomplémentaire de retraite dont l'objectif est de verser, pour les années effectuées par celles-ci à ce titre, une rente pour compenser la limitation fiscale inhérente à la rente maximale imposée par la *Loi de l'impôt sur le revenu* sur la rente du régime de retraite agréé. Les conditions sont les suivantes :

Pour toutes les classes de personnes dirigeantes assujetties à la présente politique, la rente est calculée avec le salaire de base (plus la prime de performance antérieure au 1^{er} 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 les principes de délégation en vigueur, 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.

La direction du Service des ressources humaines est responsable de coordonner l'attribution, par intervalle maximal de cinq (5) ans, d'un mandat externe en vue de réaliser les analyses comparatives de marché et de proposer un ajustement, le cas échéant, à la structure salariale à être entériné par le Comité exécutif. Elle assure la conformité de la politique.