



**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
Approuvée par le Conseil d'administration	2024-05-16	CAD-1155-5888
Révisée par le Comité exécutif	2024-12-10	CEX-549-4112
Approuvée par le Conseil d'administration	2024-12-13	CAD-1161-5925
Révisée par le Comité exécutif	2025-04-16	CEX-552-4117
Révisée par le Conseil d'administration	2026-02-27	CAD-1173-5993

CLASSIFICATION	Ressources humaines
COTE	P-RH-2
ENTRÉE EN VIGUEUR	27-02-2026
RESPONSABLE DE L'APPLICATION	Direction talents et culture

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	5
5	Période de révision de la rémunération.....	6
6	Période de probation.....	7
7	Fin de contrat – indemnité de départ – Probation non réussie	7
8	Régime surcomplémentaire de retraite	7
9	Responsabilités de la politique de rémunération	8

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, à la secrétaire générale ou au secrétaire général et à la directrice ou au directeur Philanthropie et relations avec la communauté diplômée, en conformité avec les *Conditions d'encadrement de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure* (ci-après la « règle budgétaire 4.1.11 »).

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 le directeur fonctionnel à la Direction de la recherche et de l'innovation est la personne 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 le directeur fonctionnel à la Direction des affaires académiques et de l'expérience étudiante est la personne 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 la personne 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 la personne 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;

- la directrice fonctionnelle ou le directeur fonctionnel à la Direction talents, culture, environnement et société est la personne dont les principales fonctions consistent à assumer les responsabilités et fonctions liées à la Direction talents, culture, environnement et société, 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 directrice fonctionnelle ou le directeur fonctionnel aux Communications, relations externes et internationales est la personne dont les principales fonctions consistent à assumer les responsabilités et fonctions liées à la Direction des communications, relations externes et internationales, 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 directrice ou le directeur Philanthropie et relations avec la communauté diplômée est la personne dont les principales fonctions consistent à assumer les responsabilités et fonctions liées à la Direction philanthropie et relations avec la communauté diplômée, incluant la responsabilité du secteur qui en découle, 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 :

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 4.1.11.

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 4.1.11, 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 sont indexées conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) lorsque les pourcentages d'indexation de la PSG sont confirmés par le gouvernement.

La structure salariale des personnes dirigeantes comporte trois (3) classes, soit :

- Direction générale
- Direction fonctionnelle (classe A)
- Direction fonctionnelle, secrétaire générale ou secrétaire général et Direction philanthropie et relations avec la communauté diplômée (classe B)

Cette structure salariale comporte, pour chacune des classes salariales précitées, un système d'échelons au nombre de huit (8) par catégorie. Les échelles salariales en vigueur le 1^{er} juin 2025 sont :

ÉCHELLES SALARIALES AU 1^{er} JUIN 2025			
	1^{er} juin 2025		Échelon
Directrice générale ou directeur général	Min	285 787 \$	1
		300 733 \$	2
		316 461 \$	3
	PC	333 013 \$	4
		344 238 \$	5
		355 843 \$	6
		367 838 \$	7
	Max	380 239 \$	8
	1^{er} juin 2025		Échelon
Classe A : Directrice ou directeur fonctionnel	Min	236 795 \$	1
		247 807 \$	2
		259 334 \$	3
	PC	271 395 \$	4
		279 660 \$	5
		288 177 \$	6
		296 953 \$	7
	Max	305 997 \$	8
	1^{er} juin 2025		Échelon
Classe B : Directrice ou directeur fonctionnel, secrétaire générale ou secrétaire général et Directrice ou directeur Philanthropie et relations avec la communauté diplômée	Min	217 851 \$	1
		227 200 \$	2
		236 951 \$	3
	PC	247 119 \$	4
		254 132 \$	5
		261 345 \$	6
		268 762 \$	7
	Max	276 389 \$	8

Il appartient au Comité exécutif de confirmer, sur recommandation de la Direction générale, sauf pour la fonction de secrétaire générale ou de secrétaire général et de la directrice ou du directeur de la Philanthropie et relations avec la communauté diplômée dont la catégorie est déjà attribuée, la classe (A ou B) de direction fonctionnelle ou de direction, 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 PÉRIODE DE PROBATION

La personne haute dirigeante provenant de l'interne, sera soumise à une période de probation d'un maximum de dix-huit (18) mois, applicable au premier mandat qui lui est confié afin de permettre une appréciation adéquate de : 1) la contribution dans le nouveau rôle 2) la démonstration des compétences clés et des comportements de gestion appropriés et 3) l'intégration au sein de l'équipe de direction.

La personne haute dirigeante provenant de l'externe, sera soumise à une période de probation d'un maximum de vingt-quatre (24) mois, applicable au premier mandat qui lui est confié afin de permettre une appréciation adéquate de : 1) la contribution dans le nouveau rôle 2) la démonstration des compétences clés et des comportements de gestion appropriés et 3) l'intégration au sein de l'équipe de direction.

7 FIN DE CONTRAT – INDEMNITÉ DE DÉPART – PROBATION NON RÉUSSIE

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 ou d'une probation non réussie, 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 ou d'une probation non réussie, les directrices fonctionnelles et les directeurs fonctionnels, la directrice ou le directeur Philanthropie et relations avec la communauté diplômée 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 4.1.11.4 de la règle budgétaire 4.1.11.

8 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 personne haute dirigeante.

9 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 talents et culture 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