
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LES DIRIGEANTS ET CONDITIONS D'EMPLOI

Adoptée par le Comité exécutif le 11 septembre 2006
conformément aux statuts du Comité exécutif

Informations données aux membres du Conseil d'administration
le 22 février 2007

Révisée par le Comité exécutif le 5 novembre 2012

Révisée par le Comité exécutif le 18 mai 2017

1. Étendue de la politique

La politique de rémunération et conditions d'emploi s'applique au directeur général et aux directeurs fonctionnels soit les dirigeants de Polytechnique.

2. Objectif de la politique

La politique couvre les aspects suivants de la rémunération des dirigeants :

- la rémunération basée sur des échelles salariales;
- la rémunération incitative (boni);
- 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 (équité interne).

Aux fins de la présente politique :

Liens contractuels :

- le directeur général et les directeurs fonctionnels sont sujets à un ou des mandats à durée déterminée;

Responsabilités :

- le directeur fonctionnel est celui dont :

les responsabilités sont directement liées à la mission soit : formation, enseignement, recherche innovation, rayonnement, et il provient du milieu de l'enseignement universitaire;

ou celui dont :

- les responsabilités sont en soutien à la mission, sans restreindre la généralité qui précède, soit : les ressources humaines, financières, matérielles, informationnelles et autres, et pouvant 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;
- la rémunération incitative constituée par l'intéressement à court terme (boni de rendement).

L'équité interne est obtenue par la mise en œuvre des processus suivants :

- la cohésion dans la valeur des emplois;
- la cohérence dans la structure hiérarchique des emplois;
- la gestion des salaires;
- la gestion du rendement.

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 et la contribution individuels;
- la capacité de payer.

4. Établissement des échelles salariales

Pour ce faire, les échelles salariales des dirigeants de Polytechnique sont positionnées selon son marché de référence, lequel est constitué des universités du réseau universitaire québécois.

Les échelles seront 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 dirigeants dans le milieu universitaire québécois et de l'augmentation salariale offerte, dans le marché québécois, aux cadres supérieurs en général.

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.

Les échelles salariales¹ pour la mise en application de la présente politique sont celles de 2017-2018 (telles qu'adoptées par le Conseil exécutif à sa réunion du 18 mai 2017), soit :

HAUTE DIRECTION : ÉCHELLE SALARIALE 1^{er} JUIN 2017 AU 31 MAI 2018		
	Minimum	Maximum
Directeur général	208 651 \$	256 344 \$
Directeur fonctionnel	160 959 \$	208 651 \$

5. Rémunération incitative

La rémunération incitative est basée sur l'atteinte des objectifs individuels et des objectifs institutionnels.

6. Période de révision de la rémunération

Les révisions salariales et le programme de bonification prennent effet au 1^{er} juin de chaque année. Les bonis de rendement sont versés le 1^{er} septembre de l'année, pour les résultats de l'année terminée le 30 avril précédent.

7. Fin de contrat – Indemnité de départ

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

À la fin de leur contrat, 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 directeurs fonctionnels ne provenant pas du corps professoral et ne réintégrant pas une autre poste à Polytechnique reçoivent une

¹Depuis l'entrée en vigueur de la loi 100, les modifications aux échelles salariales sont régies par les paramètres qui y sont prescrits.

indemnité de base de trois mois plus l'équivalent d'un mois par année de service jusqu'à un maximum de 12 mois.

8. Régime surcomplémentaire de retraite

Les dirigeants bénéficient d'un régime surcomplémentaire de retraite dont l'objectif est de verser, pour les années effectuées par les 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.

Les conditions sont les suivantes :

Pour le directeur général et les directeurs fonctionnels, la rente est calculée avec le salaire de base plus la prime de performance et la rente maximale déterminés à la fin du mandat ou à 65 ans.

Au terme de leurs mandats, les 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 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.

9. Responsabilités de la politique de rémunération

Selon ses principes de délégation, le Comité exécutif est 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.