

POL 80-06

Politique du régime d'administration de la  
rémunération variable du personnel cadre

Direction Talent et culture

En vigueur : mars 1997	Approbation : Marc Tremblay Président-directeur-général Conseil d'administration
Révisé le : 2012-02-09	



## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Contexte</b> .....	4
<b>2.</b>	<b>Principes</b> .....	4
<b>3.</b>	<b>Objectifs</b> .....	4
<b>4.</b>	<b>Autorisation et interprétation</b> .....	4
<b>5.</b>	<b>Portée</b> .....	4
<b>6.</b>	<b>Définitions</b> .....	5
6.1	Augmentation à l'intérieur de l'échelle .....	5
6.2	Masse salariale pour fins de progression dans l'échelle .....	5
6.3	Primes de rendement individuel .....	5
6.4	Masse salariale pour performance individuelle .....	5
6.5	Primes de performance organisationnelle .....	5
6.6	Masse salariale pour performance organisationnelle .....	5
<b>7.</b>	<b>Administration de la rémunération variable au rendement</b> .....	6
7.1	Rémunération liée à l'évaluation de la performance .....	6
7.2	Période de référence.....	6
7.3	Crédits alloués .....	6
<b>8.</b>	<b>Augmentations à l'intérieur de l'échelle</b> .....	6
8.1	Augmentation salariale au mérite .....	6
8.2	Cote de rendement insatisfaisant.....	6
8.3	Cote de rendement globale .....	7
8.4	Limitation du pourcentage de progression .....	7
8.5	Augmentation salariale au mérite : directeur développement des affaires et alliances stratégiques.....	7
<b>9.</b>	<b>Prime pour performance individuelle</b> .....	7
9.1	Performance individuelle .....	7
9.2	Limitation du pourcentage de boni .....	7
<b>10.</b>	<b>Prime pour performance organisationnelle</b> .....	8
10.1	Performance organisationnelle.....	8
10.2	Limitation des parts .....	8
<b>11.</b>	<b>Application combinée de la prime pour performance individuelle et de la prime pour performance organisationnelle</b> .....	8



<b>12.</b>	<b>Progression salariale au mérite au-delà du maximum salarial de la classe d'emploi .....</b>	<b>8</b>
<b>13.</b>	<b>Report des sommes résiduelles .....</b>	<b>8</b>
<b>14.</b>	<b>Droit à la rémunération variable au rendement .....</b>	<b>9</b>
<b>15.</b>	<b>Restrictions .....</b>	<b>9</b>



## 1. Contexte

La rémunération variable sert à attirer, garder, motiver et renouveler les effectifs cadres requis pour dynamiser le fonctionnement et le développement du Palais des congrès de Montréal (Le Palais).

## 2. Principes

Les décisions que prend la Société du Palais des congrès de Montréal (La Société) en matière de rémunération variable sont guidées par les principes suivants :

- Comparabilité;
- Relativité interne;
- Rendement individuel **et** rendement de groupe;
- Capacité de payer.

## 3. Objectifs

Cette politique vise à :

- Énoncer et faire connaître, en vue de leur application, les lignes directrices ayant trait à l'application uniforme du régime d'administration de la rémunération variable au rendement des effectifs cadres de la Société.

## 4. Autorisation et interprétation

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité « ressources humaines », adopte la politique de rémunération variable et ses modifications ultérieures pour fins d'approbation du Gouvernement.

Le président-directeur général gère l'application de la politique et est autorisé à déterminer les augmentations du traitement et à accorder les primes de rendement dans le cadre des lignes directrices prescrites dans la présente politique.

Le président-directeur général et le directeur des ressources humaines peuvent fournir les interprétations requises concernant la présente politique.

## 5. Portée

*La Politique sur le régime d'administration de la rémunération variable s'adresse au personnel cadre de la Société. Elle doit être connue de tous les employés qui pourraient être appelés à assister leur gestionnaire dans l'application de cette politique.*



## 6. Définitions

Aux fins de la présente politique, les termes suivants sont définis comme suit :

### 6.1 Augmentation à l'intérieur de l'échelle

Augmentation de traitement accordée au mérite, qui amène une progression dans l'échelle (jusqu'à concurrence du taux maximal de rémunération dans l'échelle)

### 6.2 Masse salariale pour fins de progression dans l'échelle

La somme individuelle dégagée au 2 avril de chaque année correspondant à un montant maximum de 4,5 % du traitement de chaque cadre au 1er avril de chaque année, sans excéder le maximum des échelles établies.

### 6.3 Primes de rendement individuel

Reconnaissance de la contribution personnelle à l'atteinte des objectifs individuels fixés.

- La prime payable à un cadre dont le rendement a été coté A+ ou A est payable en un montant forfaitaire et doit être méritée à nouveau chaque année.

### 6.4 Masse salariale pour performance individuelle

Montant correspondant à un maximum de 4 % de la masse salariale au 2 avril de chaque année.

### 6.5 Primes de performance organisationnelle

Reconnaissance d'effort de l'équipe de gestion ayant permis de réaliser un dégagement d'excédent budgétaire lié au budget de fonctionnement et conditionnel à un dégagement minimum de 100 000 \$ d'excédent dans l'année de référence.

- La prime payable à un cadre dont le rendement a été coté A+, A, B+ ou B est payable en un montant forfaitaire et doit être méritée à nouveau chaque année.

### 6.6 Masse salariale pour performance organisationnelle

- Montant correspondant à un maximum de 3 % de la masse salariale au 2 avril de chaque année.



## 7. Administration de la rémunération variable au rendement

### 7.1 Rémunération liée à l'évaluation de la performance

Les résultats de l'évaluation de la performance permettent d'établir la rémunération variable par le bilan des réalisations et des habiletés manifestées par un cadre dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités et ce, à partir d'attentes et d'objectifs signifiés au préalable (cf. Programme de gestion de la performance du personnel d'encadrement).

### 7.2 Période de référence

Les ajustements salariaux à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement sont appliqués le 1er avril de chaque année.

### 7.3 Crédits alloués

Les crédits spécifiquement consacrés aux ajustements salariaux à l'intérieur de l'échelle et aux primes de rendement sont prévus au budget de fonctionnement de chaque année.

## 8. Augmentations à l'intérieur de l'échelle

### 8.1 Augmentation salariale au mérite

Pour chaque cadre, à l'exclusion du titulaire du poste de directeur développement des affaires et des alliances stratégiques, il peut être accordé chaque année une augmentation salariale au mérite à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux maximum établi, en pourcentage du traitement individuel, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement :

<b>Cotes de rendement</b>	<b>Pourcentage</b>
Cote de rendement A+	jusqu'à 4,5 %
Cote de rendement A	jusqu'à 4 %
Cote de rendement B+	jusqu'à 3,5 %
Cote de rendement B	jusqu'à 3 %
Cote de rendement C	jusqu'à 2 %
Cote de rendement D	0 %

### 8.2 Cote de rendement insatisfaisant

Une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle ne peut en aucun cas être autorisée pour un cadre dont le rendement a été coté « insatisfaisant D ».

### 8.3 Cote de rendement globale

La cote de rendement globale doit être utilisée concernant la détermination des ajustements salariaux à verser à chaque cadre.

### 8.4 Limitation du pourcentage de progression

Pour chaque cadre, à l'exception du cadre occupant la fonction de directeur développement des affaires et des alliances stratégiques, la rémunération au mérite dans l'échelle se limite à un pourcentage maximum de 4,5 % de progression.

### 8.5 Augmentation salariale au mérite : directeur développement des affaires et alliances stratégiques

À la suite de l'atteinte d'objectifs de ventes fixés, la progression dans l'échelle salariale peut permettre une progression correspondant à un maximum de 10 %.

La progression salariale au mérite doit respecter les limites suivantes :

<b>Résultats obtenus</b>	<b>Pourcentage</b>
Atteinte des objectifs fixés	jusqu'à 4,5 %
Dépassement des objectifs de 5%	jusqu'à 7 %
Dépassement des objectifs de 10%	jusqu'à 10 %

## 9. Prime pour performance individuelle

### 9.1 Performance individuelle

Il peut être accordé une prime de performance individuelle à un cadre dont le rendement a été coté A+ ou A, et qui fait partie de l'effectif le 31 mars et le 1er avril. Ce montant forfaitaire doit être mérité à nouveau chaque année.

### 9.2 Limitation du pourcentage de boni

Les ajustements salariaux doivent respecter les limites suivantes :

<b>Cotes de rendement</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Cote de rendement A+ (104 et +) :</b>	
- Cadre <b>dirigeant</b>	jusqu'à 7 %
- Cadre <b>adjoint</b>	jusqu'à 5 %
<b>Cote de rendement A (de 91 à 103)</b>	
- Cadre <b>dirigeant</b>	jusqu'à 5 %
- Cadre <b>adjoint</b>	jusqu'à 3 %



## 10. Prime pour performance organisationnelle

### 10.1 Performance organisationnelle

À la suite du dégagement d'un excédent budgétaire lié au budget de fonctionnement (minimum 100 000 \$), il peut être accordé une prime de performance organisationnelle à un cadre dont le rendement au regard des responsabilités courantes et des résultats d'objectifs, aura obtenu à l'évaluation une cote se situant de A+ à B et qui fait partie de l'effectif le 31 mars et le 1er avril. Ce montant forfaitaire doit être mérité à nouveau chaque année.

### 10.2 Limitation des parts

Les ajustements salariaux doivent respecter les limites suivantes :

- Minimum 1 000 \$ par part, sans dépasser la masse salariale dégagée à cette fin.

<b>Cotes de rendement</b>	<b>Parts</b>
Cote de rendement A+	3 parts
Cote de rendement A	2 parts
Cote de rendement B+	1,5 parts
Cote de rendement B	1 part

## 11. Application combinée de la prime pour performance individuelle et de la prime pour performance organisationnelle

La combinaison des deux montants de prime de rendement ne peut dépasser 10 % du traitement du cadre et ne peut avoir pour effet d'accorder une rémunération globale supérieure à celle du président-directeur général.

## 12. Progression salariale au mérite au-delà du maximum salarial de la classe d'emploi

Lorsque l'application des dispositions relatives à la progression salariale au mérite donne un traitement qui excède le maximum de l'échelle, la différence est versée sous forme de montant forfaitaire unique.

## 13. Report des sommes résiduelles

À la fin de l'exercice d'application de la rémunération variable, les sommes disponibles non utilisées (progression dans l'échelle et prime pour performance individuelle) sont transférées dans un fonds de réserve à la rémunération variable.





## **14. Droit à la rémunération variable au rendement**

Le cadre est admissible à une rémunération variable au rendement s'il a occupé ses fonctions pendant une période d'au moins six (6) mois durant l'année de référence pour qu'on puisse effectuer une évaluation du rendement valable. Si le cadre décède, devient invalide ou prend sa retraite, la rémunération variable est calculée au prorata de la période travaillée et sera versée au cadre ou au bénéficiaire du cadre décédé.

## **15. Restrictions**

Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement versées en vertu de la présente politique ne doivent en aucun cas dépasser les maximums établis pour la cote de rendement.