

POL 80-07

Politique du régime d'administration de la
rémunération variable du personnel non-
syndiqué

Direction Talent et culture

En vigueur : 1 ^{er} janvier 1998	Approbation : Paul Saint-Jacques Président-directeur-général Conseil d'administration
Révisé le : mars 2006	

Table des matières

1.	Contexte	3
2.	Principes	3
3.	Objectifs	3
4.	Autorisation et interprétation	3
5.	Portée	3
6.	Définitions	4
6.1	Augmentation à l'intérieur de l'échelle.....	4
6.2	Masse salariale pour fins de progression dans l'échelle.....	4
6.3	Boni au rendement.....	4
6.4	Masse salariale pour performance individuelle.....	4
7.	Administration de la rémunération variable au rendement	4
7.1	Rémunération liée à l'évaluation de la performance.....	4
7.2	Période de référence.....	4
7.3	Crédits alloués.....	4
8.	Augmentations à l'intérieur de l'échelle	5
8.1	Augmentation salariale.....	5
8.2	Limitation du pourcentage de progression.....	5
9.	Boni au rendement	5
9.1	Performance individuelle.....	5
10.	Droit à la rémunération variable au rendement	5
11.	Restrictions	5



1. Contexte

La rémunération variable sert à attirer, garder, motiver et renouveler les effectifs non-syndiqués requis pour assurer le maintien et le développement de l'efficacité organisationnelle 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;
- 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 du personnel non-syndiqué au Palais des congrès de Montréal.

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 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 présente Politique sur la rémunération variable s'adresse au personnel non-syndiqué excluant le personnel cadre.



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 employé non-syndiqué au 1er avril de chaque année sans excéder le maximum des échelles établies.

6.3 Boni au rendement

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

- Le boni au rendement payable à un employé non syndiqué dont le rendement a été coté Dépassement significatif des objectifs est payable en un montant forfaitaire et doit être mérité à nouveau chaque année.

6.4 Masse salariale pour performance individuelle

Montant correspondant à un maximum de 3 % de la masse salariale du personnel non-syndiqué, 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 résultats et des habiletés manifestées par l'employé non-syndiqué dans l'exercice de ses fonctions à partir d'attentes et d'objectifs signifiés au préalable. (cf. Programme de gestion de la performance).

7.2 Période de référence

Les ajustements salariaux à l'intérieur de l'échelle et le boni au 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 au boni au rendement sont prévus au budget de fonctionnement de chaque année.



8. Augmentations à l'intérieur de l'échelle

8.1 Augmentation salariale

En règle générale, il peut être accordé chaque année une augmentation 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 :

Cotes de rendement	Pourcentage
Cote A : a surpassé les objectifs	jusqu'à 4,5 %
Cote B : a atteint tous les objectifs	jusqu'à 3 %
Cote C : a atteint partiellement les objectifs	jusqu'à 2 %
Cote D : n'a pas atteint les objectifs	0 %

8.2 Limitation du pourcentage de progression

Pour chaque employé non-syndiqué, la rémunération variable dans l'échelle se limite à un pourcentage maximum de 4,5 % de progression sans dépasser le maximum de l'échelle établie.

9. Boni au rendement

9.1 Performance individuelle

Il peut être accordé un boni au rendement pouvant atteindre un maximum de 3 % à un employé non-syndiqué dont le rendement a été coté 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.

10. Droit à la rémunération variable au rendement

L'employé non-syndiqué 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 l'employé décède, devient invalide ou prend sa retraite, la rémunération variable est calculée au prorata de la période travaillée et sera versée à l'employé ou au bénéficiaire de l'employé décédé.

11. Restrictions

Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et le boni au rendement versés en vertu de la présente politique ne doivent en aucun cas dépasser les maximums établis.