



Montréal, le 25 mai 2016



Objet : Demande d'accès à l'information
N/D : 6122.05.543

Monsieur 

La présente fait suite à votre demande d'accès.

En réponse à votre demande, nous vous donnons accès au tableau ci-joint portant sur la rémunération détaillée des membres du comité de direction de la Société des loteries du Québec (la « **Société** ») incluant le salaire, les frais de voyages, de déplacements et de réunions (au Québec et hors Québec) de même que les frais de représentation. Veuillez noter que les personnes énumérées au tableau ont droit à l'utilisation d'une voiture louée d'une valeur maximale de 850\$/mois. Il s'agit d'un avantage imposable.

Quant à votre demande relativement à la rémunération incitative, veuillez noter qu'aucun boni n'a été versé aux employés pour l'année financière 2014-2015. Quant à l'année financière 2015-2016, les données ne sont pas encore disponibles puisque la vérification des états financiers de la Société n'est pas complétée. Par ailleurs, nous joignons à la présente les détails du programme de rémunération incitative de la Société.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur  l'expression de nos sentiments les meilleurs.


Lynne Roiter
Secrétaire générale et vice-présidente, Direction juridique
Responsable de la Loi sur l'accès à l'information

P.j.

RAPPORT DE LA HAUTE DIRECTION 2015-2016		Salaire annuel	Frais voyages, déplacements & réunions	Frais de représentation	Billets d'avion	Frais voyages et déplacements - hors QC
Comité de direction						
Bibeau Gérard	Président et Directeur général LQ	376 930 \$	418 \$	689 \$	- \$	- \$
Poisson Claude	Président des opérations Resto-Casino et SCQ	287 003 \$	1 231 \$	923 \$	- \$	- \$
Roiter Lynne	VP Direction juridique, Secrétaire générale	235 392 \$	1 503 \$	- \$	919 \$	428 \$
Daly Denis	VP Technologies de l'Information	201 240 \$	1 731 \$	332 \$	1 200 \$	3 985 \$
Dumouchel André	VP corporatif RH	231 904 \$	812 \$	209 \$	- \$	- \$
Gasse Michel	VP corporatif Immobilier	186 337 \$	63 \$	113 \$	- \$	- \$
Jean Isabelle	VP à la stratégie corporative et aux affaires publiques	202 007 \$	459 \$	571 \$	- \$	- \$
Patenaude Simon	Président des opérations Loteries	250 000 \$	1 396 \$	1 302 \$	- \$	- \$
Rioux Guylaine	VP Jeu responsable	219 941 \$	2 741 \$	532 \$	- \$	- \$
Rock Johanne	VP corporatif Finances et administration	228 379 \$	248 \$	- \$	- \$	- \$
Drolet Carole	Présidente SEJQ	250 000 \$	828 \$	776 \$	- \$	- \$

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

OBJECTIFS DU RÉGIME

- Reconnaître la contribution des employés au succès de la Société.
- Maintenir un niveau élevé de motivation et de rendement afin d'atteindre les objectifs d'affaires de la Société.

DÉCLENCHEUR

- De 2008 à 2013, ce n'est que si les bénéfices nets étaient atteints à 100 % que les employés recevaient 100 % de leur boni. Si le bénéfice net consolidé se situait entre 95 % et 100 % des objectifs financiers, les bonis autrement payables étaient réduits en multipliant le boni par un facteur d'ajustement qui se situe entre 0,5 et 1,0.
- Depuis l'année financière 2014-2015, le boni n'est versé que si le bénéfice net présenté au budget est atteint à 100 %.

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

- L'employé a fait preuve d'un rendement au moins satisfaisant au cours de la période de référence;
- L'employé est à l'emploi de la Société à la fin de l'année financière;
- Les employés à pourboires et les délégués commerciaux sont exclus du programme.

MODALITÉS DE PAIEMENT

- Une fois par année à la fin de l'année financière, après vérification des données financières;
- En pourcentage des gains réalisés pendant la période de référence.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Les objectifs sont déterminés au début de l'exercice financier et approuvés par le Conseil d'administration.

La rémunération incitative est propre à chaque secteur et est répartie en trois composantes :

Objectifs financiers (40 %)

- **Unités d'affaires** : selon l'atteinte des objectifs de bénéfices d'exploitation;
- **Secteurs corporatifs** : selon l'atteinte des objectifs de bénéfices d'exploitation pondérés des unités d'affaires.

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE (suite)

Mobilisation des employés (30 %)

- **Unités d'affaires et secteurs corporatifs** : selon un objectif de mobilisation commun à tous les secteurs de la Société, soit atteindre l'objectif global des gains d'efficacité tel que budgété par la Société.

Satisfaction de la clientèle (30 %)

- **Unités d'affaires** : selon l'atteinte des objectifs de la mesure de satisfaction de la clientèle (sondage);
- **Secteurs corporatifs** : selon l'atteinte des objectifs de la mesure de satisfaction de la clientèle pondérés des unités d'affaires.

VALEUR DU BONI

Le boni cible varie selon le niveau hiérarchique :

- Personnel de soutien et technique : 4,8 %
- Professionnel et cadres de supervision : 6 %
- Cadres intermédiaires : 9 %
- Cadres supérieurs : 12 %
- Cadres dirigeants : 20 %

Le boni maximum peut atteindre 1,5 fois la cible. Par ailleurs, il se peut aussi qu'aucun boni ne soit payable.

CONDITIONS PARTICULIÈRES

Advenant que la masse salariale de 2015-2016 incluant les bonis dépasse la masse salariale de 2013-2014 incluant les bonis, les montants payables seraient réduits de 10 points de pourcentage pour les cadres dirigeants et, pour les autres cadres, de 30 % par rapport à la situation qui aurait prévalu autrement.