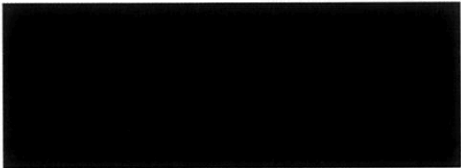




Montréal, le 7 novembre 2016



Objet : Demande d'accès à l'information
N/D : 10612.1.1.373

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande d'accès citée en rubrique.

Nous ne pouvons donner suite à votre demande d'accès puisque nous ne détenons pas les informations demandées. En effet, il n'y a pas de boni ni d'incitatif spécifiquement « liés aux appareils de loterie vidéo ».

Par ailleurs, nous vous référons au programme de rémunération incitative de la Société, dont nous joignons copie à la présente, lequel comprend les composantes de la rémunération incitative.

Vous pouvez en appeler de cette décision devant la *Commission d'accès à l'information*. À cet effet, vous trouverez ci-joint une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

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

[redacted]
Daniel Collette, avocat
Directeur du Secrétariat corporatif et
Responsable adjoint de la Loi sur l'accès à l'information
Loto-Québec et ses filiales

P.J.

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

RÉGIME CORPORATIF

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 stagiaires 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 admissibles réalisés pendant la période de référence.

Composantes du programme

- Les objectifs sont déterminés au début de l'exercice financier et approuvés par le Conseil d'administration;
- Les rémunérations incitatives sont propres à chaque secteur et elles sont réparties en trois composantes :

1) Objectifs financiers (40 %)

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

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE (*suite*)

2) Mobilisation des employés (30 %)

- **Unités d'affaires et secteurs corporatifs** : selon l'atteinte d'un objectif global de mobilisation commun à tous les secteurs de la Société.

3) 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 de la rémunération incitative

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.