

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les régimes d'intéressement basé sur le rendement au sein des entreprises. Voici les questions posées :

- Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?
- Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?
- Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?

Nombre de répondants : 31

Cet appel à tous a été fait entre le 27 septembre et le 9 octobre 2005.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en novembre 2005.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@orhri.org

Peut-on observer des différences entre les régimes d'intéressement selon les secteurs d'activité ou la taille de l'entreprise? Quels sont la forme et le type de régime d'intéressement les plus courants? Quelles sont les modalités d'application que les gestionnaires ont tendance à utiliser? Quels types de primes offre-t-on le plus souvent dans un secteur? C'est ce à quoi nous répondrons, et ce, en fonction de vos réponses à l'appel à tous.

Le type d'entreprises

Les régimes d'intéressement basés sur le rendement sont présents le plus souvent dans les entreprises de moyenne envergure¹. On les rencontre le plus fréquemment dans les entreprises œuvrant dans les domaines de la fabrication, du commerce, des finances et des assurances ainsi que dans celles offrant des services professionnels, scientifiques et techniques. Ils sont aussi présents dans les domaines de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse et pêche, dans les institutions de services publics et d'administration publique ainsi que dans les organismes sans but lucratif.

Le type de régime

On observe que les régimes d'intéressement qui s'appliquent sur le rendement collectif et individuel sont les plus courants. C'est-à-dire que les bonis sont offerts en fonction du rendement organisationnel et individuel.

Donc, on distribue, d'une part, un montant à chaque employé en fonction de l'amélioration du rendement. L'amélioration est souvent calculée par rapport au rendement de l'année précédente. De plus, on offre une prime individuelle à certains employés, rarement à tous, en fonction de leur rendement individuel. Toutefois, la façon de calculer les primes varie considérablement d'une entreprise à l'autre. Les primes prennent souvent la forme d'un boni. Les sommes versées varient en fonction d'un pourcentage ou d'un objectif, mais elles peuvent atteindre jusqu'à 12 000 \$².

Les modalités d'application

Un régime d'intéressement basé sur le rendement peut s'appliquer de plusieurs façons. D'abord, on peut offrir un boni calculé en fonction de la proportion d'amélioration du rendement organisationnel et individuel.

Il est aussi possible d'accorder un boni en fonction de l'atteinte d'objectifs. Dans ce cas, les objectifs peuvent varier. Ils peuvent prendre différentes formes telles que le respect de la réglementation, le maintien de la certification, la rentabilité globale, le dépassement des objectifs fixés ou être de nature financière, etc. Les objectifs peuvent aussi être individuels ou collectifs, selon le type de programme.

¹ C'est-à-dire dans les entreprises de 101 à 500 employés.

² Pour une entreprise de 101 à 500 employés.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?

Individuelle	7	22,58 %
Collective	5	16,13 %
Collective et individuelle	19	61,29 %
Ne s'applique pas	0	0,00 %
Nombre de répondants	31	

2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	7	23,33 %
101 à 500 employés	14	46,67 %
501 à 1000 employés	2	6,67 %
1001 à 5000 employés	7	23,33 %
5001 employés et plus	0	0,00 %
Nombre de répondants	30	

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	3,25%
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,00%
Services publics	1	3,25%
Construction	0	0,00%
Fabrication	10	32,25%
Commerce de gros	1	3,25%
Commerce de détail	2	6,45%
Transport et entreposage	0	0,00%
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0,00%
Finance et assurances	5	16,13%
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0,00%
Services professionnels, scientifiques et techniques	5	16,13%
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	0	0,00%
Services d'enseignement	1	3,25%
Soins de santé et assistance sociale	0	0,00%
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00%
Hébergement et services de restauration	0	0,00%
Autres services, sauf les administrations publiques	2	6,45%
Administrations publiques	1	3,25%
Organisme sans but lucratif	2	6,45%
Syndicat	0	0,00%
Nombre de répondants	31	

Questions	Répondants
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>1 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collective. 2. Atteinte des objectifs de rentabilité globale de l'entreprise. 3. Bonis en fonction du pourcentage des salaires. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>
	<p>2 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collective 2. Bénéfice net (après impôt) plus dépenses d'amortissement. De ce montant, on soustrait le résultat du nombre d'actions en circulation x 0,20 \$ On multiplie ce résultat par 16 %. Ce montant est partagé entre les salariés au prorata des heures normales travaillées au cours de l'année civile. 3. Puisqu'il s'agit d'un boni, les résultats varient, mais ils atteignent généralement plus d'un dollar l'heure. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collective et individuelle. 2. Pour le moment, notre régime d'intéressement s'applique surtout à nos vendeurs et il est basé sur l'atteinte des objectifs (en \$ de ventes) fixés en début d'année financière. En fait, leur rémunération potentielle est basée sur ces objectifs quantitatifs et la performance de l'année précédente. Certains autres employés ont des bonis en fin d'année basés sur l'atteinte des objectifs de leur bureau ou de la compagnie, mais ceci n'est pas uniformisé à tous les employés de la compagnie (certains postes-clés, direction, etc.). 3. Vendeur : commissions + boni. Autres : boni. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf le secteur de l'administration publique.</p>
	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collective. 2. Modalités d'application : atteinte des objectifs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Profit de l'entreprise. ▪ Objectifs santé sécurité (gravité et fréquence). ▪ Respect de la réglementation (article de loi prédéfini). ▪ Maintien de la certification. 3. Chaque objectif a une valeur de 0,25 pour un total de 1. Si tous les objectifs sont atteints, la prime équivaut à 4 % du revenu annuel. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie et chasse et pêche.</p>
	<p>5 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collective. 2. Atteinte des objectifs : (bénéfice net + dépenses d'amortissement) - (nombre d'actions en circulation x 0,20 \$). 3. Un montant en argent à partager au prorata des heures normales travaillées. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle Ce programme est une première dans notre entreprise et il est offert seulement aux superviseurs. Bonification versée mensuellement. 50 % du montant est calculé selon l'atteinte du TRG global de l'usine et 50 % selon l'atteinte du TRG de son équipe de travail. Afin de faciliter l'encouragement à la réussite, les sommes sont calculées hebdomadairement. Ce sont des bonis et les sommes sont de 40 \$ par semaine pour le TRG de l'usine et 40 \$ par semaine pour le TRG de son groupe. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Individuelle Au moment de l'évaluation de rendement, si les objectifs ont été atteints et dépassés (dépassé souvent ou toujours les attentes). Boni annuel : <ul style="list-style-type: none"> dépasse toujours les attentes : de 6 % à 10 %; dépasse souvent les attentes : de 2 % à 6 %. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés. Secteur d'activité : Administrations publiques.</p>
	<p>8 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Individuelle Dans votre énoncé, je vois une confusion. Il faut faire une distinction entre le rendement de l'employé ET l'atteinte d'objectifs. Le rendement de l'employé est en soi sa description de tâches, comment celui-ci accomplit ses tâches et il en est évalué \$. L'atteinte d'objectifs est quelque chose de supplémentaire aux tâches de l'employé. C'est un régime d'intéressement établi selon des objectifs de l'entreprise pour permettre à l'employé de réaliser son développement. Ce régime est quantifié selon le grade de l'employé. Bonis selon le grade de l'employé : <ul style="list-style-type: none"> bureau = 5 % du salaire; professionnel = 7 %; direction = 17 %; exécutif = 24 %. <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>9 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. Performance individuelle évaluée selon l'atteinte d'objectifs préétablis et performance de l'entreprise en fonction du bénéfice net budgété. Matrice qui permet d'atteindre jusqu'à 150 % du boni cible. Boni selon le salaire et le niveau : <ul style="list-style-type: none"> professionnel : 10 %; directeur : 20 %; direction : 35 %. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Finance et assurances.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. Évaluation du rendement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ programme de reconnaissance pour les gens qui vont au-delà de ce qui est attendu; ▪ programme de partage des gains de productivité. <p>3. Les bonis individuels peuvent atteindre 5 000 \$. Le partage des gains de productivité peut correspondre à jusqu'à 5 % du salaire de base de l'employé.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail.</p>
	<p>11 -</p>	<p>1. Collective et individuelle</p> <p>2. Du côté collectif, l'entreprise doit atteindre l'objectif financier ou le profit fixé au début de la période (1^{er} avril de chaque année). Si l'objectif financier est atteint, les employés ne recevant pas de pourboires peuvent être admissibles au boni. Du côté individuel, pour recevoir le boni, l'employé doit compter trois mois de service continu et avoir obtenu une évaluation de rendement jugée satisfaisante.</p> <p>3. Le boni est basé sur un pourcentage du salaire annuel et varie d'une année à l'autre (le pourcentage est fixé en fonction de l'atteinte ou du dépassement de l'objectif). Par exemple, si l'objectif est atteint, le boni est de 2 %; s'il est dépassé, le pourcentage augmente en conséquence.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf le secteur de l'administration publique.</p>
	<p>12 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. Atteinte des objectifs personnels, atteinte des résultats financiers de la filiale et atteinte des résultats financiers corporatifs.</p> <p>3. Boni cible (à 100 % de l'objectif) de 2,5 % au personnel administratif, 5 % au personnel professionnel débutant, 7,5 % au personnel professionnel intermédiaire, 10 % au personnel professionnel supérieur, 12,5 % aux cadres, 20 % à la vice-présidence. L'atteinte des objectifs peut varier entre 80 % et 200 % et le boni sera calculé en conséquence.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances.</p>
	<p>13 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. Évaluation du rendement, indicateurs de performance, résultats exceptionnels de l'entreprise.</p> <p>3. Boni selon les indicateurs de performance, boni lié à la performance de l'organisation.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>14 -</p>	<p>1. Individuelle.</p> <p>2. Atteinte des objectifs : une cote est attribuée et selon cette cote, un pourcentage est établi.</p> <p>3. Boni selon le volume des ventes.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle Des objectifs sont établis sur une période annuelle et une évaluation de l'atteinte de ceux-ci est réalisée à la fin de chaque année (pour l'individu et pour l'organisation). La proportion des objectifs atteints est associée aux pourcentages correspondant à l'admissibilité de l'individu (de son poste selon son niveau : rôles, responsabilités, etc.) Ce partage du pourcentage de l'admissibilité de l'individu entre sa performance et celle de l'entreprise varie également selon le niveau d'impact du poste dans l'organisation. Ex. : <ul style="list-style-type: none"> Commis à la paie : 5 % de boni subdivisé à : <ul style="list-style-type: none"> 40 % sur la performance organisationnelle; 60 % sur la performance individuelle. VP : 25 % de boni subdivisé à : <ul style="list-style-type: none"> 80 % sur la performance organisationnelle; 20 % sur la performance individuelle. Boni. Le montant varie selon le salaire de base de l'individu et le pourcentage d'atteinte de ses objectifs et des objectifs organisationnels. Le boni varie normalement entre 5 % et 25 % du salaire de l'individu. <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés. Secteur d'activité : Commerce de détail.</p>
	<p>16 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. Définition des projets à réaliser. Identification des objectifs à atteindre. Évaluation de l'atteinte des objectifs. Boni pouvant aller jusqu'à 10 % du salaire de base. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>17 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. L'employé doit atteindre ses objectifs personnels et l'entreprise doit atteindre des objectifs de vente et de profitabilité. Si les objectifs corporatifs sont dépassés, la portion corporative du boni double. Pour les employés non-cadres, le boni est de 2 % du salaire de base brut (3 % si les objectifs sont dépassés). Pour les employés-cadres, le boni varie de 5 % à 30 % et peut être de 7,5 % à 45 % si les objectifs d'entreprise sont dépassés. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>18 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. Selon le respect des critères d'assiduité et d'implication (comité, projet, heures supplémentaires). Employés en usine : 80 % sur l'assiduité, 20 % sur l'implication. Employés de bureau : 20 % sur l'assiduité, 80 % sur l'implication. 5 % des profits répartis entre les employés. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p>	<p>1. Individuelle.</p> <p>2. Le programme MBO (<i>Management by objectives</i>) est basé sur l'atteinte d'objectifs spécifiques et s'adresse aux employés-cadres. Il existe aussi des bonis discrétionnaires qui sont alloués pour des résultats exceptionnels à des employés qui ne sont pas admissibles au programme MBO.</p> <p>3. Le paiement des MBO correspond à un pourcentage du salaire de base. Le pourcentage (5, 10, 15, 20 %) est défini en fonction de la classe salariale et du poste de l'employé. Boni discrétionnaire : il n'existe pas de règle. Il s'agit d'un montant fixe prédéterminé qui dépend de la nature et de l'impact des résultats exceptionnels obtenus par l'employé.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>
	<p>20 -</p>	<p>1. Individuelle.</p> <p>2. En fonction des résultats de l'évaluation de rendement et des objectifs pré-établis.</p> <p>3. Boni qui varie entre 3 000 \$ et 6 000 \$.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés. Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif.</p>
	<p>21 -</p>	<p>1. Aucune réponse.</p> <p>2. Dans le milieu de l'éducation, ce type de régime n'est malheureusement pas prévu aux conventions collectives. Conséquemment, les augmentations salariales sont les mêmes pour tous les employés, qu'ils soient performants ou non, ce qui entraîne de la démotivation chez certains.</p> <p>3. Aucune réponse.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés. Secteur d'activité : Services d'enseignement.</p>
	<p>22 -</p>	<p>1. Collective et individuelle</p> <p>2. Atteinte ou dépassement d'objectifs : 3 composantes : objectifs individuels, d'équipe et entreprise. Un déclencheur financier existe pour le régime paie des bonis.</p> <p>3. Boni en espèces : postes professionnels et cadres : boni de 10 % à 20 %.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>
	<p>23 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. Évaluation annuelle du rendement ET Résultats de l'usine :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ productivité (33 %); ▪ profits nets (33 %); ▪ niveau d'inventaire (33 %). <p>3. 0-3 % employés d'usine, 0-5 % employés de bureau, 0-14 % personnel de direction.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Fabrication.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. Les régimes d'intéressement sont basés sur des indicateurs de performance établis au début de l'année ou sur les niveaux inacceptable, acceptable, satisfaisant et exceptionnel établis. Les objectifs sont basés sur ceux de l'entreprise. L'évaluation de rendement est un autre programme où les objectifs sont établis sur le quotidien du poste – la raison pour que le poste existe. Une combinaison d'actions et boni pour la haute direction. Les gestionnaires sur boni à différent niveau basé sur la finalité du poste. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés. Secteur d'activité : Commerce de gros.</p>
	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Individuelle. Les modalités sont à la fois basées sur l'évaluation de rendement et sur l'atteinte des objectifs fixés en début d'année financière. Principalement, les primes offertes sont des bonis. Puisqu'ils sont basés sur la performance, les bonis versés varient de 0 \$ à 12 000 \$ (moyenne de 4 500 \$). <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif.</p>
	<p>26 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. Évaluation du rendement et profitabilité de l'entreprise. Pour les professionnels : entre 0 et 9 % du salaire annuel selon le montant du profit et la note globale d'évaluation. Pour le personnel de soutien : entre 0 et 3 % du salaire annuel selon le montant du profit. Les personnes ayant une évaluation globale en dessous des attentes n'ont pas de boni. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés. Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>
	<p>27 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Collective et individuelle. Dépassement des objectifs de l'équipe dont fait partie la personne. Bonification selon une formule mathématique : <ul style="list-style-type: none"> collective : montant pouvant atteindre 2 000 \$; individuelle : réservée aux gestionnaires. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Finance et assurances.</p>
	<p>28 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Individuelle Évaluation du rendement selon les objectifs établis au cours de l'année (début et mi-année) et attribution de la cote de rendement et de la prime en conséquence. Le pourcentage varie également en fonction du niveau hiérarchique. Le montant du boni est établi en fonction de la cote de performance et du niveau hiérarchique et les montants peuvent varier énormément. <p>Taille de l'entreprise : Aucune réponse. Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre régime d'intéressement basé sur le rendement est-il appliqué à la performance individuelle ou collective?</p> <p>2. Quelles sont les modalités d'application de votre régime (évaluation du rendement, atteinte des objectifs, résultats exceptionnels, etc.)?</p> <p>3. Quelles sont les primes offertes (boni, option d'achat d'actions) et quel est leur montant?</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. Dépassement des objectifs de l'équipe dont fait partie la personne.</p> <p>3. Bonification selon une formule mathématique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ collective : montant pouvant atteindre 2 000 \$; ▪ individuelle : réservée aux gestionnaires. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés. Secteur d'activité : Finance et assurances.</p>
	<p>30 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. L'atteinte des objectifs mensuels de chaque succursale donne droit à des bonis d'équipe et individuels représentant jusqu'à 20 % des salaires.</p> <p>3. Montant représentant un maximum de 20 % des salaires.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés. Secteur d'activité : Finance et assurances.</p>
	<p>31 -</p>	<p>1. Collective et individuelle.</p> <p>2. Évaluation du rendement (rendement différencié = rémunération différenciée).</p> <p>3. Boni et boni et option d'achat d'actions pour les gestionnaires.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés. Secteur d'activité : Services publics.</p>