

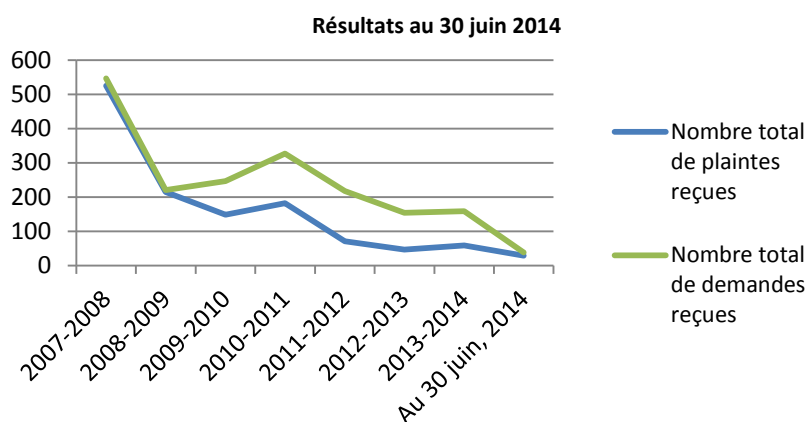


## LE POINT DE CBC/RADIO-CANADA

Le *Bulletin sur la transparence et la responsabilisation* de CBC/Radio-Canada fournit aux Canadiens l'information la plus récente sur les efforts continus en vue de respecter les normes les plus élevées en matière d'accessibilité, de transparence et de responsabilisation. Pour connaître l'éventail complet des rapports de la Société en matière de transparence et de responsabilisation, veuillez consulter le [site web institutionnel](#).

### 1. STATISTIQUES TRIMESTRIELLES

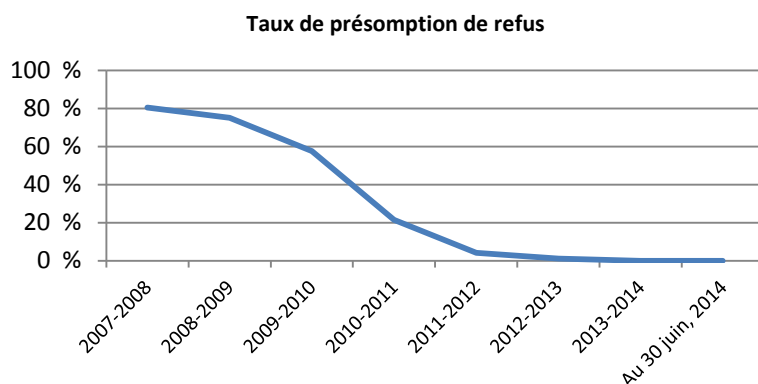
Depuis 2007, date à laquelle CBC/Radio-Canada a été assujettie à la *Loi*, la Société a reçu un total de 1 921 demandes et a publié 137 628 pages d'information<sup>1</sup>. Une grande partie de ces documents, ainsi que ceux relatifs aux réunions du Conseil d'administration et les frais de déplacement et de représentation, sont disponibles sur le [site web institutionnel](#). Le tableau suivant fait état du rendement de CBC/Radio-Canada en matière de conformité à la *Loi* depuis 2007 :



- Le nombre total de demandes reçues au premier trimestre en 2014-2015 est 38.
- Le nombre total de plaintes déposées auprès du Commissariat à l'information du Canada était de 29 au cours de premier trimestre en 2014-2015.

#### Taux de présomption de refus

La *Loi* prévoit un délai de 30 jours pour répondre aux demandes d'information, à moins que l'organisation avise le requérant qu'un délai supplémentaire est requis; toutes les demandes d'information auxquelles on ne répond pas dans les délais prévus par la *Loi* sont présumées avoir fait l'objet d'un refus<sup>2</sup>. Au 30 juin 2014, le taux de présomption de refus de CBC/Radio-Canada était à **0 pour cent**, le taux le plus bas depuis que la Société est assujettie à la *Loi*.



<sup>1</sup> Au 30 juin 2014

<sup>2</sup> <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-1/index.html>



### Nombre de plaintes en suspens

En novembre 2011, la Cour d'appel fédérale a apporté des clarifications au sujet de la compétence du Commissariat à l'information relativement au paragraphe 68.1 de la *Loi*<sup>3</sup>, et CBC/Radio-Canada poursuit ses efforts avec le Commissariat pour réduire le nombre de plaintes en suspens.

Toutes les plaintes contre la Société en matière d'accès à l'information, même celles datant de 2007, sont analysées en tenant compte des lignes directrices adoptées par la Société en 2010. En vertu de cette nouvelle approche, un nombre important de plaintes ont été résolues en divulguant davantage d'informations aux requérants.

Depuis 2007, la Société a reçu un total de 1 276 plaintes. Au 30 juin 2014, CBC/Radio-Canada et le Commissariat ont pu réduire les 246 plaintes en suspens datant d'avant 2013 à 140. CBC/Radio-Canada continue de travailler de concert avec le Commissariat pour résoudre le nombre de plaintes en suspens aussi rapidement que possible.

## 2. DIVULGATION DE LA RÉMUNÉRATION

Bien qu'elle soit une société d'État fédérale, CBC/Radio-Canada doit rivaliser avec un secteur privé très dynamique et concurrentiel pour attirer et retenir les talents. En matière de rémunération, la Société cherche à offrir un régime de rémunération globale qui lui permet d'attirer, de développer, de motiver et de fidéliser les talents dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs stratégiques.

La Société s'engage également à fournir aux Canadiens le plus de détails possible sur la rémunération versée à ses employés, tout en respectant la loi fédérale sur la protection des renseignements personnels<sup>4</sup>. Nous sommes d'avis que la divulgation de cette information peut accroître la confiance des Canadiens quant à l'utilisation efficace de leur soutien financier à la radiodiffusion publique.

Dans le cadre des efforts constants qu'elle déploie pour accroître sa transparence, CBC/Radio-Canada a examiné les pratiques des autres radiodiffuseurs publics dans ce domaine, notamment la British Broadcasting Corporation et la Australian Broadcasting Corporation. Se basant sur leur expérience tout en tenant compte du contexte canadien, la Société a divulgué les niveaux de rémunération de la haute direction et des personnalités d'antenne, une première parmi les sociétés d'État et les autres radiodiffuseurs.

### Aperçu et comparaison

Nous avons comparé la rémunération totale en argent à CBC/Radio-Canada (c'est-à-dire le salaire de base, la rémunération incitative et les avantages) à deux échantillons significatifs de pairs. Dans le premier échantillon, on retrouve des entreprises canadiennes comparables dans le secteur du divertissement, de l'édition ou des télécommunications, ainsi que diverses grandes sociétés d'État sous réglementation fédérale. Le second échantillon se compose de sociétés de notre secteur d'activités, ou d'un secteur connexe, et cotées en bourse.

<sup>3</sup><http://decisions.fca-caf.gc.ca/fca-caf/decisions/fr/item/37331/index.do>

<sup>4</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels*, alinéa 3, j (iii)



### Haute direction

Le tableau suivant résume la rémunération de la haute direction de CBC/Radio-Canada et la compare avec celle qui est offerte dans d'autres organisations similaires.

<b>SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2014 (au 1er avril 2014)</b>			
<b>Rémunération en argent à CBC/Radio-Canada</b>	<b>Président-Directeur général <sup>(2)</sup></b>	<b>Vice-président principal <sup>(3)</sup></b>	<b>Vice-président <sup>(4)</sup></b>
Nombre de postes admissibles	1	2	5
Gamme salariale de base	367 500 \$ à 432 300 \$	275 000 \$ à 375 000 \$	250 000 \$ à 350 000 \$
<b>Gamme de la rémunération totale en argent <sup>(1)</sup></b>	430 500 \$ à 580 031 \$	302 000 \$ à 594 500 \$	274 000 \$ à 519 000 \$
<b>Données comparatives sur le marché</b>			
Rémunération totale en argent - Médiane d'un groupe de pairs (entreprises des secteurs public et privé) <sup>(5)</sup>	1 741 000 \$	1 072 000 \$	292 000 \$ à 547 000 \$
Rémunération totale en argent - Médiane d'un groupe de pairs (sociétés cotées en bourse) <sup>(6)</sup>	4 231 000 \$	1 692 000 \$	1 394 000 \$
<p><sup>(1)</sup> La rémunération totale en argent du président-directeur général est assujettie au régime de rémunération des dirigeants nommés par le gouverneur en conseil. La rémunération attribuée au reste de l'Équipe de la haute direction est supervisée par le Comité des ressources humaines et de la gouvernance du Conseil d'administration. Cette rémunération comprend le salaire de base, la rémunération incitative à risque applicable basée sur l'atteinte des cibles ainsi que d'autres avantages imposables (ex.: allocation de véhicule, évaluation médicale, planification financière, etc.). Les deux vice-présidents principaux participent également à un régime de rémunération incitative à long terme, mais aucun paiement n'a été fait à date.</p> <p><sup>(2)</sup> <a href="#">Nommé par le gouverneur en conseil.</a></p> <p><sup>(3)</sup> Titres correspondants : vice-président principal, Services anglais, et vice-président principal, Services français.</p> <p><sup>(4)</sup> Selon la volonté de la Société de réduire le nombre de dirigeants, certains postes ont été regroupés et sont donc difficiles à comparer avec ceux d'autres entreprises de même taille ou de même envergure. Les postes représentés ici sont les suivants : vice-président et chef de la Direction financière; vice-président, Image de marque, Communications et Affaires institutionnelles; vice-président, Personnes et Culture; vice-président, Services immobiliers, Services juridiques et avocat-conseil; et vice-président, Technologies et chef des Affaires règlementaires.</p> <p><sup>(5)</sup> Conformément aux études de marché de consultant externe, ces données comprennent la rémunération incitative à long terme; données comparatives provenant de 36 entreprises comparables des secteurs du divertissement, de l'édition et des télécommunications, ainsi que des sociétés d'État et des sociétés sous réglementation fédérale (ex. : Cirque du Soleil, Paramount Pictures, La Presse, The Globe and Mail, Bell Canada, Rogers Communications, Shaw Communications, Postes Canada, Exportation et développement Canada, et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada). Données de 2011 pour le poste de président-directeur général, et de 2013 pour ceux de vice-président principal et de vice-président et chef de la Direction financière.</p> <p><sup>(6)</sup> Conformément aux études de marché de consultant externe sur la rémunération d'entreprises comparables cotées en bourse et divulguée dans leurs circulaires d'information, ces données comprennent la rémunération incitative à long terme pour les postes de président-directeur général, de vice-président principal et de vice-président et chef de la Direction financière seulement. Les entreprises comprises dans l'étude sont les suivantes : BCE, Cineplex, Cogeco Câble, CORUS Entertainment, IMAX, Lions Gate Entertainment, Québecor, Rogers Communications, Shaw Communications, TELUS, Torstar, Transcontinental et le Groupe TVA. Données de 2011 pour le poste de président-directeur général, et de 2013 pour ceux de vice-président principal et de vice-président et chef de la Direction financière.</p>			



### Personnalités d'antenne

Au 1<sup>er</sup> avril 2014, CBC/Radio-Canada comptait 8 203 équivalents temps plein. Environ 87 % de notre effectif est constitué d'employés syndiqués, qui sont représentés par six unités de négociation. Leur rémunération se situe entre 26 716 \$ et 99 500 \$, selon les dispositions de leurs [conventions collectives](#) respectives.

Dans certains cas, les personnalités d'antenne (ex.: les annonceurs, les animateurs, les reporters et les présentateurs) reçoivent une rémunération additionnelle au-delà de leur échelle syndicale. Cette rémunération est négociée sur une base individuelle et est calculée en fonction de facteurs comme l'excellence reconnue, ainsi que les compétences et le savoir-faire spécifiques.

Les tableaux suivants résument la rémunération des personnalités d'antenne au 1<sup>er</sup> avril 2014 ainsi que leur classification. L'information est présentée par tranches salariales (de 50 000 \$), et sous forme de totaux, au besoin, afin de protéger les renseignements personnels de nos employés, conformément à la loi fédérale.

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNALITÉS D'ANTENNE (au 1er avril 2014)				
Rémunération	Rémunération réelle moyenne <sup>(1)</sup>	Nombre d'employés		
		#	%	
>= 300 k\$	485 667 \$	4	0,31 %	
250 k\$ à 299 k\$	270 078 \$	6	0,47 %	
200 k\$ à 249 k\$	226 395 \$	9	0,70 %	
150 k\$ à 199 k\$	179 322 \$	21	1,63 %	
100 k\$ à 149 k\$	121 232 \$	89	6,92 %	
50 k\$ à 99 k\$	72 147 \$	1 067	82,97 %	
< 50 k\$	32 146 \$	90	7,00 %	
<b>Total</b>		<b>1 286</b>	<b>100%</b>	
Classification <sup>(2)</sup>				
La guilde canadienne des médias <sup>(3)</sup>		Syndicat des communications de Radio-Canada <sup>(4)</sup>		
Annonces-opérateur	Animateur			
Animateur	Annonces			
Rédacteur/présentateur de nouvelles	Annonces-interviewer			
Reporter aux affaires provinciales	Chroniqueur			
Reporter/rédacteur	Chroniqueur-rechercheur			
Premier animateur	Commentateur à la circulation			
Premier reporter	Commentateur-interviewer			
Vidéojournaliste	Correspondant à l'étranger			
	Journaliste			
	Journaliste-présentateur			
	Journaliste-présentateur (bulletins thématiques/nouvelles intégrées)			
	Journaliste-réalisateur			
	Météorologue			
	Présentateur-réalisateur			
	Reporter national			
	Reporter national spécialisé			
	Reporter spécialisé			
	Secrétaire de rédaction (national)			
	Secrétaire de rédaction (régional)			
	Vidéojournaliste			
	Vidéojournaliste (avec droits acquis)			

<sup>(1)</sup> N'inclus pas le surtemps (en moyenne 9,6 %)  
<sup>(2)</sup> Les classifications désignées comme "personnalité d'antenne"  
<sup>(3)</sup> Valeur maximale de l'échelle salariale 12 de la GCM (au 1er avril 2014) : 81 617,96 \$ pour 38,75 heures par semaine  
<sup>(4)</sup> Valeur maximale de l'échelle salariale 13 du SCRC (au 3 mars 2014) : 89 702 \$ pour 37,50 heures par semaine