



# BUDGET DE PLANIFICATION DES SALAIRES DE BASE POUR 2015

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>AU :</b>      | Conseil d'administration<br>Comité des ressources humaines et de la gouvernance (CRHG) |
| <b>RÉUNION :</b> | Les 25 et 26 mars 2015   |
| <b>DE :</b>      | Roula Zaarour, vice-présidente, Personnes et Culture                                   |
| <b>OBJET :</b>   | Approbation du budget de planification des salaires de base pour 2015                  |
| <b>DATE :</b>    | Le 13 mars 2015  |



## CONTEXTE

- À la réunion du Conseil de mars 2013, une stratégie de rémunération triennale a été approuvée afin de combler les écarts par rapport au marché pour les cadres, les employés de confiance et les membres de l'APS. L'écart moyen par rapport au marché pour ce groupe était de
  - La méthode de calcul pour établir les budgets annuels de planification des salaires de base était la suivante :
    - Budget de planification des salaires de base total = % du Conseil du Trésor (ou % d'augmentation de la Société) + % de progression (équivalent à l'augmentation annuelle par échelons prévue pour les postes syndiqués) + % particulier pour combler l'écart du marché, s'il y a lieu.
    - Pourcentage de progression appliqué à un sous-ensemble d'employés admissibles :
      - Ceux qui sont en dessous de la zone de référence du marché, ou qui sont en poste depuis ont un rendement solide et se situent en dessous du point milieu du marché.
      - Rétention d'employés clés et reconnaissance des employés plus performants.
    - Pourcentage de rajustement pour combler l'écart par rapport au marché – appliqué à des postes précis qui sont tributaires de la forte concurrence du marché.



## CONTEXTE (SUITE)

- Pour 2015, l'écart par rapport au marché est estimé à
  -
  
- Les prévisions du marché en 2015 pour l'augmentation des salaires de base se situent entre 2,6 % et 3,1 %.



## ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS

- Pour les employés des niveaux PS 8 et supérieurs, incluant les membres de l'EHD, appliquer un budget de planification des salaires de base de   
pour tous les employés qui sont admissibles au Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT).
- Pour les employés des niveaux PS 7 et inférieurs, mettre en œuvre la troisième année de la stratégie de rémunération triennale : le budget de planification des salaires de base de



## ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS (SUITE)

| Groupe d'employés  | Nombre d'employés | Total des salaires de base | Budget proposé pour les salaires de base |    | Budget de progression proposé/Rajustement par rapport au marché <sup>2</sup> |    | Budget total proposé |    | Date d'entrée en vigueur     |
|--|-------------------|----------------------------|--|----|--|----|----------------------|----|------------------------------|
|  |                   | \$                         | %  | \$ | %  | \$ | %                    | \$ |                              |
| Cadres supérieurs <sup>1</sup>                           |                   |                            |  |    |  |    |                      |    | 1 <sup>er</sup> janvier 2015 |
| Dirigeants   |                   |                            |  |    |  |    |                      |    | 15 juin 2015                 |
| Cadres PS 8 à PS 10                                      |                   |                            |  |    |  |    |                      |    |                              |
| Cadres (PS 7 et inférieurs) et les employés de confiance |                   |                            |  |    |  |    |                      |    |                              |
|  |                   | <b>TOTAL</b>               |  |    |  |    |                      |    |                              |
| APS (à titre informatif seulement)                       |                   |                            |  |    |  |    |                      |    | 15 juin 2015                 |

Données en date du 22 février 2015. Basé sur les segments actifs dans les affiliations indiquées.

Exclut les employés qui peuvent devenir admissibles à leur retour d'un congé ou qui sont embauchés avant la fin de l'exercice financier.

1 À l'exclusion d'Hubert T. Lacroix

2 Utilisé habituellement pour les employés dont le salaire se situe sous le point milieu ou lorsque des conditions particulières du marché existent; le budget de progression représente % du total des salaires de base.

3 Moyenne des ententes conclues avec les syndicats, négociée dans le cadre de la convention collective de l'APS.

4 Coût estimatif des augmentations à la date anniversaire basé sur les prévisions pour l'exercice financier 2014-2015. Ce coût pourrait diminuer en raison des fins d'emplois.



## PRINCIPAUX AVANTAGES ET RISQUES

### ■ Avantages :

- Réduction du taux de roulement des employés clés et des coûts de remplacement qui y sont associés.



- Soutenir la capacité de la Société d'attirer et de retenir des employés talentueux, tout spécialement en période de transformation et de réaménagement des effectifs.

### ■ Risques :

- Impact sur le budget de fonctionnement sans aucun financement additionnel.



## CRITÈRES DE RÉUSSITE

- La rémunération ne fait pas partie des cinq principales raisons des départs des employés de la Société.
- Une réduction des demandes d'augmentation du salaire de base hors cycle.



## RÉSOLUTION

- Que le Comité des ressources humaines et de la gouvernance recommande au Conseil d'administration d'approuver le budget de planification des salaires de base pour 2015 tel quel présenté.



## ANNEXE 1 – PRÉVISIONS DU MARCHÉ POUR LES SALAIRES DE BASE POUR 2015

| Prévisions pour 2015                      |                                   |                             |                             |                            |
|---|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Source (date de publication)              | Rajustement moyen de la structure | Budget moyen (zéros inclus) | Budget moyen (zéros exclus) | Exploitation et production |
| Morneau Shepell (octobre 2014)            |                                   |                             |                             | 2,6 % <sup>A</sup>         |
| Mercer (septembre 2014)                   | 2,2 % <sup>B</sup>                |                             | 3,0 %                       | 3,0 % <sup>B</sup>         |
| Hay Group (octobre 2014)                  | 1,7 % <sup>A</sup>                | 2,6 %                       | 2,7 %                       |                            |
| Conference Board du Canada (octobre 2014) | 1,7 % <sup>A</sup>                | 2,9 %                       | 3,0 %                       | 2,7 % <sup>A</sup>         |
| Towers Watson (octobre 2014)              | 1,7 % <sup>A</sup>                | 3,0 %                       |                             | 2,7 % <sup>A</sup>         |
| AON Hewitt (octobre 2014)                 |                                   |                             |                             | 3,0 % <sup>A</sup>         |
| TechEdge (octobre 2014)                   |                                   | 3,0 % <sup>C</sup>          |                             | 2,6 % <sup>C</sup>         |

A Zéros inclus

B Zéros exclus

C On ne spécifie pas si les zéros sont inclus ou exclus

- Les sociétés canadiennes prévoient des budgets d'augmentation salariale solides pour 2015, se situant entre 2,6 % et 3,1 %, et entre 2,2 % et 2,7 % dans le secteur public.



## ANNEXE 2 – ÉCART QUANTIFIÉ PAR RAPPORT AU MARCHÉ

s.18(a)

s.18(b)

- D'après une analyse de 2014 sur les données de rémunération du marché et les prévisions 2015 obtenues de plusieurs sources<sup>1</sup>, les salaires de base moyens de CBC/Radio-Canada sont inférieurs aux salaires moyens du marché de dans l'ensemble, une amélioration de par rapport à l'écart moyen avec le marché de en 2013 :

|                           | ÉCART PAR RAPPORT AU MARCHÉ |      |      |
|---------------------------|-----------------------------|------|------|
|                           | 2013                        | 2014 | 2015 |
| Cadres                    |                             |      |      |
| Les employés de confiance |                             |      |      |
| Membres de l'APS          |                             |      |      |

1 Sources des données pour le marché en 2014-2015 : Base de données de référence de Mercer, base de données sur la rémunération de Towers Watson, sondage commandé par l'Association du Barreau canadien.