



# CADRE DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE À COURT TERME

<b>AU :</b>	Conseil d'administration 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 Cadre du Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT).
<b>DATE :</b>	Le 13 mars 2015



## CONTEXTE

- Le Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT) demeure un élément clé de la rémunération globale des cadres supérieurs.
  - Ce genre de régime est très souvent utilisé dans notre secteur d'activité, en particulier pour le niveau des cadres supérieurs.
  - Il nous permet de garder notre offre concurrentielle sur le marché.
- Il s'agit également d'un outil de gestion et de communication important.
  - Harmonise tous les segments de l'entreprise avec les objectifs organisationnels définis dans la première année de la stratégie *Un espace pour nous tous*.
  - Renforce la nécessité de nous concentrer sur nos défis financiers.
- Ces paiements forfaitaires ne sont pas garantis, n'ouvrent pas droit à pension et ne donnent pas lieu à des coûts supplémentaires au titre des avantages sociaux.
- Le versement des primes est conditionnel à l'atteinte des objectifs à l'échelle de la Société, de la composante et de l'échelle individuelle;
  - Appuyé par des indices de rendement clés (IRC) mesurables et définis dans le plan de gestion approuvé.



## CONTEXTE (SUITE)

- On revoit le Régime chaque année pour :
  - Améliorer constamment le cadre et le processus afin de favoriser les comportements souhaités;
  - Assurer l’alignement avec les priorités de l’entreprise;
  - Fixer des cibles et des seuils avec des niveaux appropriés de dépassement afin de favoriser un rendement supérieur; et
  - Assurer des communications claires et en temps opportun durant toute l’année.
- Dans l’ensemble, le cadre est le même, conformément aux changements apportés en 2014-2015.
- En 2015-2016, les paramètres sont alignés avec *Un espace pour nous tous*. Les cibles et les seuils seront présentés à la réunion de juin.
- En 2014-2015, un « seuil d’atteinte » a été intégré au Régime afin d’encourager et d’aligner les efforts de gestion pour réaliser la position budgétaire nette de la Société. Il est recommandé d’utiliser le « seuil d’atteinte » également pour 2015-2016 en raison de ce facteur clé qui reste fragile dans le contexte financier actuel.
- L’admissibilité aux primes sera changé pour refléter un calcul quotidien du nombre de jours travaillés plutôt qu’un nombre minimum de 11 jours travaillés dans un mois.



## CADRE EN VIGUEUR EN 2015-2016

Élément de la rémunération incitative	Paramètres	EHD	CS et Dirigeants	PS 8 - 10
<b>CBC/RC</b>	Création de revenus	5 %	5 %	5 %
	Gestion financière efficace	7,5 %	5 %	5 %
	Résultats du sondage sur les perceptions	7,5 %	5 %	5 %
	<b>Total</b>	<b>20 %</b>	<b>15 %</b>	<b>15 %</b>
<b>Composante</b>	Stratégie de programmation *	40 %	35 %	30 %
	Revenus *	10 %	5 %	5 %
	Exactitude des prévisions budgétaires	5 %	5 %	5 %
	<b>Total</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>	<b>40 %</b>
<b>Individu</b>	Rendement en fonction de la GRD	<b>25 %</b>	<b>40 %</b>	<b>45 %</b>
<b>Total</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\* Composantes hors médias : moyenne des deux résultats obtenus par les composantes médias

- Pour 2015-2016, la prime finale sera modifiée en fonction du « seuil d'atteinte », sous réserve de l'approbation du Conseil.

<b>Seuil d'atteinte</b>	<b>Position budgétaire nette de CBC/Radio-Canada - Cible 2015-2016 =</b>
<b>Facteur d'ajustement</b>	

Note: Le conseil d'administration peut, à son entière discrétion, modifier le Régime et / ou le paiement final de la prime en fonction des changements apportés à la stratégie de la Société ou d'autres considérations de l'entreprise.



## CADRE EN VIGUEUR EN 2015-2016 (SUITE)

- Favorise la cohérence avec la nouvelle stratégie et la rationalisation entre les composantes.

	IRC	Le régime de 2014-2015	Modifications au régime de 2015-2016
Société			
Composante			
Individu			



## AVANTAGES, RÉPERCUSSIONS ET RISQUES CLÉS

### ■ Avantages / répercussions :

- Aligne et favorise la mise en œuvre de la nouvelle stratégie adoptée *Un espace pour nous tous*.
- Le « seuil d'atteinte » est recommandé pour une autre année afin de se concentrer sur les priorités budgétaires de cette année.

### ■ Risques :

- La justesse de la rémunération incitative est conditionnelle à l'établissement de seuils de rendement appropriés :
  - Le coefficient de prime maximal doit être réservé au rendement qui reflète un effort exceptionnel.
  - Les seuils de rendement doivent être suffisamment larges pour inciter à la réalisation des comportements recherchés, sans toutefois être trop élevés pour donner l'impression que les cibles sont inatteignables.





## AUTRES OPTIONS ENVISAGÉES

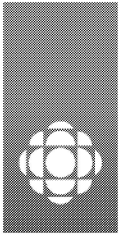
- Mettre le Régime en suspens pour l'exercice financier 2015-2016.
- Administrer le Régime sans le « seuil d'atteinte » pour l'exercice financier 2015-2016.



## CRITÈRES DE RÉUSSITE

- Les participants au Régime comprennent l'adéquation avec *Un espace pour nous tous*.
- Les échanges et les comportements reflètent les priorités de l'entreprise.
- Les cibles et les seuils de rendement favorisent un rendement supérieur.
- Le total des primes versées reflètent actuellement le rendement atteint par l'entreprise.





## RÉSOLUTION

- Que le Comité des ressources humaines et de la gouvernance recommande au Conseil d'approuver tel quel le cadre applicable au Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT) en vigueur à compter de 2015-2016 et que le « seuil d'atteinte » soit approuvé pour l'exercice financier 2015-2016.