

Le 16 novembre 2015



ÉTUDE COMPARATIVE ET EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'EHD

Cette proposition a fait l'objet d'une discussion à la réunion du 22 juin 2015 du Comité des ressources humaines et de la gouvernance, puis à celle du Conseil, le 23 juin 2015.

❖ Sur la recommandation du Comité, le Conseil a approuvé :

– (n° 4) Changements de titre pour deux membres de l'EHD.

❖ À la suite de discussions subséquentes au CRHG,

ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS RÉVISÉS

1.

2.

3.

RÉSOLUTION

Que le Comité des ressources humaines et de la gouvernance recommande au Conseil d'administration :

1.

2.

s.18(b)

s.18(d)

s.19(1)

s.21(1)(a)

s.21(1)(d)

s.18(b)

s.18(d)

s.19(1)

s.21(1)(a)

s.21(1)(d)



DONNÉES INDIRECTES

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



GROUPES DE RÉFÉRENCE

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



ÉTUDE COMPARATIVE ET EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'EHD

AU :	Conseil d'administration Comité des ressources humaines et de la gouvernance
RÉUNION :	Les 22 et 23 juin 2015
DE :	Monique Marcotte, vice-présidente par intérim, Personnes et Culture
DÉCISION RECHERCHÉE :	Approbation des recommandations relatives à la rémunération des membres de l'EHD
PROCHAINES ÉTAPES :	Mise en œuvre et communications
DATE :	Le 18 juin 2015



CONTEXTE

Stratégie de rémunération

- Même si elle est une société d'État fédérale, CBC/Radio-Canada doit rivaliser avec un secteur privé très dynamique et concurrentiel pour les talents.
 - En matière de rémunération, la Société vise 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.
 - Nous veillons à maintenir notre régime de rémunération globale dans la médiane (P50) d'un groupe formé de pairs de l'externe, tout en tenant compte de la nécessité de préserver l'équité à l'interne et la viabilité financière à long terme.
 - Notre régime comprend un salaire de base, des avantages sociaux et un régime de retraite à prestations déterminées. De plus, les cadres supérieurs sont également admissibles à des programmes de rémunération en fonction du rendement, par ex. le Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT). (Voir annexe 1)
 - Ces régimes sont conçus de manière à orienter tous les secteurs de la Société vers l'atteinte des objectifs organisationnels, à susciter les comportements souhaités et à stimuler le rendement, fondé sur des paramètres et des seuils.
 -



CONTEXTE (SUITE)

- Pour s'assurer que nos régimes de rémunération demeurent équitables, nous comparons régulièrement la rémunération que nous offrons à nos cadres supérieurs et aux autres membres de notre effectif à la réalité du marché, grâce aux services d'un consultant externe.
- Nous nous comparons à un groupe d'entreprises canadiennes de taille comparable dans les secteurs du divertissement, de l'édition et des télécommunications, et à certaines sociétés d'État et entreprises de transport sous réglementation fédérale. (Voir annexes 2 à 5)



CONTEXTE (SUITE)

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

Examen de la rémunération des membres de l'EHD

- Le design organisationnel a entraîné une redéfinition de la structure institutionnelle et donné lieu à un examen des responsabilités et de la rémunération des membres de l'EHD.
-
-
-



CONTEXTE (SUITE)

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)





ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

1.





ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS (SUITE)

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS (SUITE)

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



RECOMMANDATION –

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



RECOMMANDATION – [REDACTED]

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



RECOMMANDATION –

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



RECOMMANDATION –

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



CRITÈRES DE RÉUSSITE

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

- Le cadre de rémunération engendre une motivation à offrir un rendement supérieur.
-
- La composition de la rémunération globale est davantage conforme au marché.



RÉSOLUTION

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

- Que le Comité des ressources humaines et de la gouvernance recommande au Conseil d'administration l'approbation de ce qui suit :



ANNEXE 1 – ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'EHD (INCLUANT RRICT)

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'EHD	EVP	VP

CADRE DU RRICT 2015-16

Élément de la rémunération incitative	Paramètres	EHD
CBC/RC		
Composante		
Individu		
Total		

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



ANNEXE 2 – DÉFINITIONS

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

Éléments de l'étude sur la rémunération

-
-
-
-
-

Termes statistiques

-
-
-
-
-



ANNEXE 3 – COMPARAISONS SUR LE MARCHÉ

ÉTUDE RÉALISÉE À PARTIR DE LA BASE DE DONNÉES DE RÉFÉRENCE DE MERCER (MBD) ET DE DONNÉES INDIRECTES

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

Les données en CAD 000s

CBC/Radio-Canada Titre de poste	Point de référence Titre de poste	Source	Salaire de base					Cible Incitative à court terme (% de salaire de base)					Cible Rémunération totale en argent ¹					Cible Rémunération totale directe ²					Avantages sociaux (% de salaire de base)				Pension (% de salaire de base)				Avantages particuliers (% de base de salaire)				Cible Rémunération globale ³				
			CBC/ R-C	P25	P50	P75	% of P50	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	% P50	CBC/ R-C	P25	P50	P75	% P50	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	% de P50	



ANNEXE 3 – COMPARAISONS SUR LE MARCHÉ

ÉTUDE RÉALISÉE À PARTIR DE LA BASE DE DONNÉES DE RÉFÉRENCE DE MERCER (MBD) ET DE DONNÉES INDIRECTES

s.18(b)
s.18(d)
s.19(1)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

Les données en CAD 000s

CBC/Radio-Canada Titre de poste	Point de référence Titre de poste	Source	Salaire de base				Cible Incitative à court terme (% de salaire de base)				Cible Rémunération totale en argent ¹				Cible Rémunération totale directe ²				Avantages sociaux (% de salaire de base)				Pension (% de salaire de base)				Avantages particuliers (% de base de salaire)				Cible Rémunération globale ³			
			CBC/ R-C	P25	P50	P75	% of P50	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	% P50	CBC/ R-C	P25	P50	P75	% P50	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	CBC/ R-C	P25	P50	P75	% de P50



ANNEXE 4 – DONNÉES INDIRECTES

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



ANNEXE 5 – GROUPES DE RÉFÉRENCE

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



ANNEXE 6 – LISTE BRÈVE DES OPTIONS EXAMINÉES

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)

Option 1 :

Option 2 :

Option 3 :



ANNEXE 7 – LISTE DÉTAILLÉE DES OPTIONS EXAMINÉES

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



ANNEXE 7 – LISTE DÉTAILLÉE DES OPTIONS EXAMINÉES (SUITE)

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)



ANNEXE 8 –

s.18(b)
s.18(d)
s.21(1)(a)
s.21(1)(d)