



CADRE DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE À COURT TERME

AU :	Conseil d'administration Comité des ressources humaines et de la gouvernance (CRHG)
RÉUNION :	Les 25 et 26 mars 2015
DE :	Roula Zaarour, vice-présidente, Personnes et Culture
OBJET :	Approbation du Cadre du Régime de rémunération incitative à court terme (RRICT).
DATE :	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
CBC/RC	Création de revenus	5 %	5 %	5 %
	Gestion financière efficace	7,5 %	5 %	5 %
	Résultats du sondage sur les perceptions	7,5 %	5 %	5 %
	Total	20 %	15 %	15 %
Composante	Stratégie de programmation *	40 %	35 %	30 %
	Revenus *	10 %	5 %	5 %
	Exactitude des prévisions budgétaires	5 %	5 %	5 %
	Total	55 %	45 %	40 %
Individu	Rendement en fonction de la GRD	25 %	40 %	45 %
Total		100 %	100 %	100 %

* 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.

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

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.