BUDGET DE PLANIFICATION DES SALAIRES DE BASE POUR 2014

À :	**Conseil d'administration** **Comité des ressources humaines et de la rémunération**
RÉUNION :	Les 26 et 27 mars 2014
DE :	Roula Zaarour, vice-présidente, Personnes et Culture
OBJET :	Approbation du budget de planification salariale de 2014 pour les cadres, les employés de confiance et les membres de l'APS
DATE :	Le 17 mars 2014

CBC Radio-Canada

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

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 du 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 salariale 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,** s'il y a lieu.
  - **Le pourcentage de progression** sera 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.
  - **Un pourcentage de rajustement pour combler l'écart par rapport au marché** sera appliqué à des postes précis qui sont tributaires de la forte concurrence du marché.

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

CONTEXTE (Suite)

- Après la première année d'application de la stratégie, nous avons réduit l'écart de 2013 par rapport au marché d'environ menant l'écart moyen à
-
- Les prévisions du marché pour 2014 sur l'augmentation des salaires de base se situent entre 2,6 % et 2,9 %.
- Toutes les dépenses doivent être financées par les budgets de fonctionnement des composantes.

000580

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

ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS
BUDGET DE PLANIFICATION SALARIALE POUR 2014

- Le budget de planification salariale de pour tous les employés qui sont admissibles au régime de rémunération incitative à court terme (PS 8 et au-dessus, incluant l'EHD).

- Pour PS 1 à 7, mettre en œuvre la deuxième année de la stratégie de rémunération triennale : le budget de planification salariale de

000581

ÉLÉMENTS DÉCISIONNELS CLÉS (SUITE)
BUDGET DE PLANIFICATION SALARIALE POUR 2014

Groupe d'employés	Budget proposé pour l'augmentation du salaire de base		Budget de progression proposé [2]		Budget total proposé		Date d'entrée en vigueur
	%	$	%	$	%	$	
Cadres supérieurs, dirigeants, cadres PS 8 à 10 (Admissibles au RRICT) [1] (Cadres supérieurs : employés, (Dirigeants employés,							1er janvier 2014 16 juin 2014
(PS 8 à 10 : employés,							
Cadres et personnel de confiance employés,							16 juin 2014
APS [3] employés,							
TOTAL du coût estimatif							

Données en date du 1er décembre 2013 et comprend les employés actifs seulement.

[1] *À l'exclusion d'Hubert 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.*

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

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.

Risques :

- Impact sur le budget de fonctionnement s'il n'y a pas de financement additionnel.

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

CRITÈRES DE RÉUSSITE

- 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 salariale pour 2014 tel que présenté.

ANNEXES

1 – Prévisions du marché pour 2014

2 – Écart quantifié par rapport au marché

ANNEXE 1 – PRÉVISIONS DU MARCHÉ POUR 2014

Prévisions pour 2014								
Source *(date de publication)*	Rajustement structurel moyen	Budget moyen (y compris les gels)	Budget moyen (gels exclus)	Cadres supérieurs	Cadres et professionnels	Personnel technique et administratif	Exploitation et Production	Service public
Morneau Shepell *(septembre 2013)*	1,7 %[A]	2,6%	2,7%	2,5 %[C]	2,6 %[C]	2,6 %[C]	2,5 %[C]	2,4 %[A]
Mercer *(mise à jour - novembre 2013)*	2,2 %[C]			2,8 %[A]	2,9 %[A]	2,9 %[A]	2,7 %[A]	
Hay Group *(septembre 2013)*	1,7 %[A]	2,6%	2,8%	2,6 %[A]	2,7 %[A]		2,7 %[A]	2,4 %[A]
Conf Brd Canada *(octobre 2013)*	1,3 %[A]	2,6%	2,7%	2,6 %[A]	2,7 %[A]	2,6 %[A]	2,6 %[A]	2,7 %[A,B]
Towers Watson *(octobre 2013)*	1,8 %[C]	2,8%	2,9%	2,6 %[A]	2,8 %[A]	2,8 %[A]	2,6 %[A]	
AON Hewitt *(septembre 2013)*	1,9 %[A]			2,9 %[A]	2,9 %[A]	2,9 %[A]	2,9 %[A]	2,4 %[A,B]
TechEdge *(octobre 2013)*				3,3 %[C]	3,2 %[C]	3,0 %[C]		

[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 2014, se situant entre 2,6 % et 2,9 %, et dans le secteur public, entre 2,4 % et 2,7 %.
- Les conventions collectives négociées jusqu'à présent dans les organismes de compétence fédérale indiquent des augmentations moyennes au cours de la première, deuxième et troisième année des conventions de 1,8 %, 2,2 % et 2,3 % respectivement pour 19 450 employés. *(Données en date du 29 novembre 2013 et ne comprenant pas la convention de l'AFPC.)*
- L'AFPC n'a pas encore négocié les augmentations pour 2014.

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

ANNEXE 2 – ÉCART QUANTIFIÉ PAR RAPPORT AU MARCHÉ

- D'après une analyse de 2013 sur les données de rémunération du marché et les prévisions 2014 obtenues de plusieurs sources[1], 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 :
  -
  -
  -

1 Sources des données pour le marché en 2013-2014: Base de données de référence de Mercer, base de données sur la rémunération de Towers Watson, sondage commandé par l'Association du Barreau canadien, et étude sur les médias d'AON.