

Philosophie de rémunération

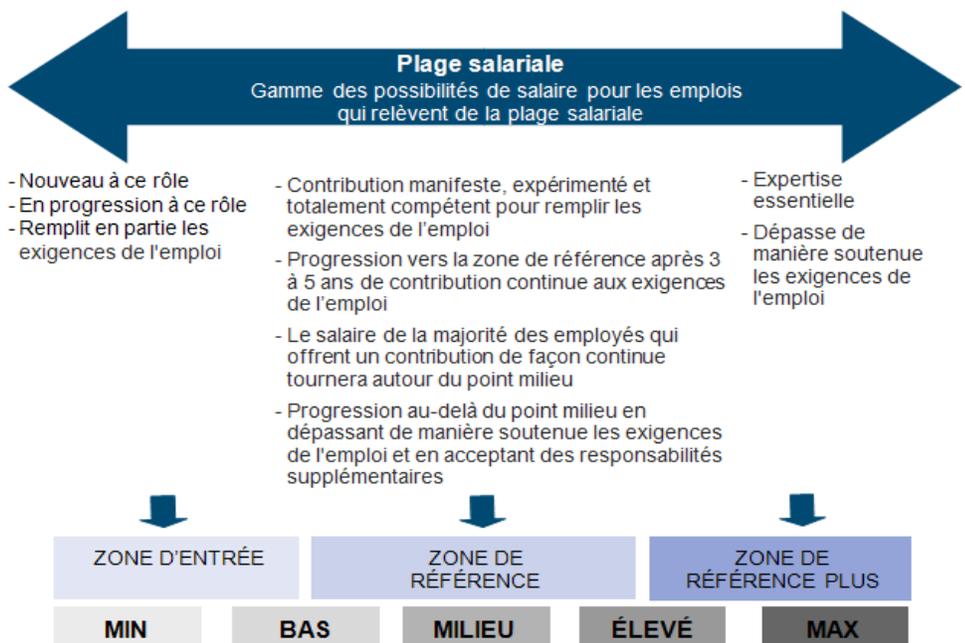
Le programme de rémunération de la Société a pour objectif sous-jacent d'attirer, de retenir et de motiver les employés à son service, et de les encourager à participer de façon satisfaisante à l'atteinte des objectifs de la Société de même qu'à l'application de ses stratégies.

Plages salariales

Les plages salariales représentent l'éventail des possibilités du point de vue de la valeur sur le marché des emplois faisant partie du programme d'évaluation des emplois. Elles représentent un outil de gestion des salaires des employés et permettent d'établir les différences quant à la contribution individuelle des employés dans un cadre concurrentiel qui reflète à la fois la valeur comparative des postes à l'interne et la valeur sur le marché externe.

Zones salariales

Chaque plage salariale est divisée en trois zones (entrée, référence et référence plus). Les zones salariales servent de guides pour situer le salaire de l'employé à l'intérieur de sa plage salariale, selon sa contribution relative au fil du temps.



Nota : Le genre masculin, utilisé dans ce document pour plus de commodité, désigne tant les femmes que les hommes.

Dates clés – Révision des salaires 2011

Début du processus de révision des salaires	9 mai 2011
Communication des résultats de la révision des salaires	13 au 24 juin 2011
Date d'entrée en vigueur des salaires	20 juin 2011
Notification au Centre des services partagés des instructions relatives aux paiements forfaitaires	13 juillet 2011
Mention des recommandations salariales sur l'avis de dépôt	14 juillet 2011
Païement des montants forfaitaires sur l'avis de dépôt	28 juillet 2011

PLAGES SALARIALES DE L'APS

EN VIGUEUR LE 20 JUIN 2011

PLAGE	ZONE D'ENTRÉE	ZONE DE RÉFÉRENCE			ZONE RÉFÉRENCE PLUS
	MINIMUM	BAS	MILIEU	ÉLEVÉ	MAXIMUM
PS 4	43 300 \$	49 400 \$	57 000 \$	63 200 \$	71 000 \$
PS 5	46 700 \$	52 800 \$	62 600 \$	71 900 \$	78 200 \$
PS 6	52 400 \$	58 400 \$	67 700 \$	77 200 \$	85 200 \$
PS 7	58 800 \$	67 800 \$	80 000 \$	89 200 \$	97 700 \$

Communication des résultats aux employés

Une fois les recommandations approuvées par le vice-président, Personnes et Culture, les résultats sont confirmés aux gestionnaires chargés de la planification qui les communiquent à leur tour aux employés.

Les gestionnaires chargés de la planification remettront une lettre à l'employé, donnant les détails de l'augmentation salariale ou des recommandations finales concernant les paiements forfaitaires. Les gestionnaires chargés de la planification devront organiser des rencontres avec chacun de leurs employés le plus rapidement possible pour leur communiquer les résultats, de sorte que les employés qui souhaitent transférer leur paiement forfaitaire puissent le faire dans les délais impartis.

Admissibilité

Les employés permanents et temporaires membres de l'APS, qui ont le statut « actif » en date du 20 juin 2011, sont admissibles à une révision salariale.

Les employés contractuels peuvent également être admissibles à une révision salariale, selon les dispositions de leur contrat individuel. Les gestionnaires doivent intégrer leurs employés contractuels dans le processus de révision des salaires, même si l'augmentation décidée ne sera appliquée qu'au moment du renouvellement du contrat. En évaluant les employés contractuels en même temps que les employés permanents et les employés temporaires, on s'assure que la philosophie en matière de rémunération est appliquée de façon uniforme à l'ensemble des employés, et cela permet aux gestionnaires tout comme à la Société de mieux savoir comment est répartie l'enveloppe salariale pour toute l'année.

Cas particuliers

1. Employés ayant quitté leur emploi

Les employés qui ont quitté la Société avant le 20 juin 2011 **ne sont pas admissibles** à une révision salariale.

2. Employés en congé d'invalidité de longue durée

Les employés qui sont en congé d'invalidité de longue durée le 20 juin 2011 ou avant cette date **ne sont pas admissibles** à une révision salariale.

3. Employés en congé de maternité ou en congé pour soins d'enfant

Les employés en congé de maternité ou en congé pour soins d'enfant en date du 20 juin 2011 sont admissibles à une révision salariale. Cependant, l'ajustement salarial ne prendra effet que lorsque l'employé sera de retour au travail.

4. Nouveaux employés et promotions

Le salaire des employés nouvellement embauchés ou promus doit être révisé afin de déterminer si un ajustement s'avère nécessaire compte tenu de leur position dans la zone ainsi que du salaire des autres employés qui occupent un poste similaire et qui présentent une expérience et une contribution semblables.

5. Employés en affectation secondaire (avancement temporaire)

Le salaire de base ainsi que le salaire temporaire de l'employé doivent être révisés conformément aux lignes directrices. Les dispositions d'une affectation temporaire doivent être revues afin de confirmer si un ajustement s'avère nécessaire (conditions originales de l'affectation, comparaison avec le salaire des autres, etc.).

6. Employés actifs moins de six mois pendant la période de référence

Les employés actifs moins de six mois pendant la période de référence peuvent être admissibles à la discrétion de leur gestionnaire. Les gestionnaires peuvent accorder une augmentation inférieure à celle qui est recommandée dans la grille de planification.

Paiements forfaitaires

L'employé qui se voit attribuer un paiement forfaitaire peut choisir de le transférer dans un REER ou dans le régime PenFlex après la confirmation des résultats de la révision des salaires. Les formulaires et des instructions détaillées sont disponibles sur *RH @ ma portée*, sous l'onglet *Rémunération*.

Afin d'assurer le transfert des paiements, tous les formulaires dûment remplis devront être reçus par le Centre des services partagés à Ottawa, au plus tard le 13 juillet 2011 à 17 h (HE). Les employés qui veulent de plus amples renseignements à ce sujet peuvent communiquer avec le Centre des services partagés au 1-866-999-7888, option 2.