



LIGNES DIRECTRICES POUR LA RÉVISION DES SALAIRES 2015

Pour les employés représentés par l'APS

POURQUOI LA PLANIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION EST-ELLE IMPORTANTE?

Chaque année, les gestionnaires doivent examiner comment chacun de leurs employés est rémunéré pour le travail qu'il fait. La révision des salaires constitue un élément essentiel du programme de rémunération globale de la Société, qui vise à attirer et à retenir les employés, et à les motiver à participer de façon satisfaisante à l'atteinte des objectifs de la Société de même qu'à l'application de ses stratégies.

QUELS SONT LES FACTEURS PRIS EN CONSIDÉRATION LORS DES RECOMMANDATIONS SALARIALES?

Les cinq facteurs suivants sont pris en considération :

1. **Positionnement** : Position actuelle de l'employé dans la plage salariale;
2. **Rendement** : Rendement de l'employé évalué en fin d'exercice dans le cadre du processus de gestion du rendement;
3. **Pairs** : Position salariale de l'employé comparativement à celle de ses pairs;
4. **Rôle** : Valeur du poste en fonction du rôle et des responsabilités de l'employé;
5. **La capacité financière** : Comme les budgets sont limités en raison des contraintes liées à notre secteur d'activités, il est important d'établir les priorités et d'affecter les ressources de façon appropriée en fonction des budgets disponibles.

QUI EST ADMISSIBLE?

- Les employés permanents ou temporaires ayant un statut d'employé actif au 15 juin 2015.
- Les employés contractuels peuvent également être admissibles à une révision du salaire, selon les dispositions de leur contrat respectif. Les recommandations doivent être formulées pendant le processus de révision des salaires, même si l'augmentation ne sera appliquée qu'à la date du prochain renouvellement du contrat.

DATES CLÉS

- 6 mai – Début du processus de révision des salaires.
- 22 juin au 3 juillet – Communication des recommandations salariales aux employés.
- 15 juin – Entrée en vigueur des recommandations salariales.
- 10 juillet – Date limite pour transmettre les instructions relatives aux paiements forfaitaires aux Services partagés.
- 23 juillet – Mention des recommandations salariales/montants forfaitaires sur l'avis de dépôt.

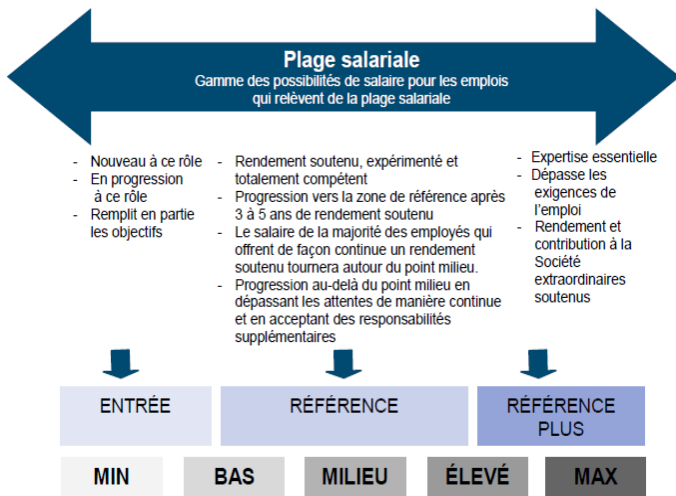
COMMENT LES GESTIONNAIRES DÉCIDENT-ILS D'APPLIQUER UNE RÉVISION SALARIALE, UN BUDGET DE PROGRESSION OU UN PAIEMENT FORFAITAIRE?

Le tableau suivant étant conçu comme lignes directrices vise à aider les gestionnaires à prendre les décisions appropriées pendant le processus de révision.

| ÉLÉMENT | DÉFINITION | MISE EN ŒUVRE |
|----------------------|---|---|
| Révision du salaire | <ul style="list-style-type: none">• Conçue pour aider les gestionnaires à reconnaître le rendement soutenu d'un employé dans un poste.• L'augmentation est un ajustement permanent du salaire de base de l'employé. | <ul style="list-style-type: none">• S'applique habituellement aux salaires qui situent dans la plage salariale. |
| Progression | <ul style="list-style-type: none">• Conçue pour aider les gestionnaires à reconnaître le développement d'un employé à un poste en faisant progresser son salaire dans sa plage salariale.• L'augmentation est un ajustement permanent du salaire de base de l'employé. | <ul style="list-style-type: none">• Habituellement, seulement pour les employés dont le salaire de base est situé dans la zone d'entrée ou, dans certains cas, dans la zone de référence, en dessous du point milieu. |
| Paiement forfaitaire | <ul style="list-style-type: none">• Paiement forfaitaire unique en reconnaissance de la contribution d'un employé.• Il n'augmente pas le salaire de base. | <ul style="list-style-type: none">• Reconnaît la contribution des employés dont le salaire se situe au-dessus du point maximum de la plage salariale. |

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 et son rendement au fil du temps, et en comparaison avec le **salaire de ses pairs**.



GRILLE DE PLANIFICATION

La grille de planification donne des lignes directrices pour **situer le salaire de l'employé dans la plage salariale** en fonction de sa **cote de rendement**. Les gestionnaires formulent leurs recommandations salariales en fonction du **budget disponible**.

GRILLE DE PLANIFICATION DES EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR L'APS

| COTE DE RENDEMENT | ZONE DE RÉFÉRENCE | | | ZONE RÉFÉRENCE PLUS | HORS PLAGE |
|------------------------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------|
| | ZONE D'ENTRÉE | INFÉRIEUR AU POINT MILIEU | ÉGAL / SUPÉRIEUR AU POINT MILIEU | | |
| du salaire de base | | | | | |
| Dépasse les attentes | 3,1 % | 2,5 % | 0,9 - 2,9 % | 0 - 1,9 % | Paiement forfaitaire |
| Satisfait les attentes | 1,4 - 2,4 % | 1,15 - 1,9 % | 0,9 - 1,9 % | 0 - 0,4 % | Paiement forfaitaire |
| Satisfait certaines attentes | 0 - 1,9 % | 0 - 0,9 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| En deçà des attentes | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |

PLAGES SALARIALES

Elles 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 la valeur comparative des postes à la fois sur le **marché externe** et à l'**interne**. Ces plages salariales entrent en vigueur le 15 juin 2015.

| PLAGE | ZONE D'ENTRÉE | ZONE DE RÉFÉRENCE | | | ZONE RÉFÉRENCE PLUS |
|-------|---------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------|
| | MINIMUM | INFÉRIEUR AU POINT MILIEU | AU POINT MILIEU | SUPÉRIEUR AU POINT MILIEU | MAXIMUM |
| PS04 | 45 300 \$ | 51 600 \$ | 59 300 \$ | 65 300 \$ | 72 900 \$ |
| PS05 | 48 800 \$ | 54 700 \$ | 64 800 \$ | 73 800 \$ | 80 800 \$ |
| PS06 | 54 500 \$ | 60 700 \$ | 70 100 \$ | 79 300 \$ | 86 800 \$ |
| PS07 | 61 200 \$ | 70 400 \$ | 82 800 \$ | 91 700 \$ | 100 000 \$ |

EXCEPTIONS

- Les employés qui quittent la Société avant le 15 juin 2015 ne sont pas admissibles à une révision salariale.
- Les employés en congé d'invalidité de longue durée le 15 juin 2015 ou avant cette date ne sont pas admissibles à une révision salariale, mais leur salaire doit être révisé à leur retour au travail actif.
- Les employés en congé de maternité, de paternité, pour soins d'enfant ou d'adoption, ou qui bénéficient du Régime de congés à traitement différé en date du 15 juin 2015 sont admissibles à une révision salariale. Cependant, l'ajustement salarial ne prendra effet qu'à leur retour au travail actif.
- Le salaire des employés nouvellement embauchés ou promus doit être révisé afin de déterminer s'ils se situent dans la zone adéquate comparativement au salaire des pairs et qui présentent une expérience et une contribution semblables.
- Les salaires des affectations primaires et des affectations secondaires doivent être examinés en fonction des lignes directrices qui s'appliquent. Les dispositions d'une affectation secondaire doivent être passées en revue afin de déterminer si un ajustement est justifié (conditions originales de l'affectation, comparaison avec le salaire des pairs, etc.).
- 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.