

# LIGNES DIRECTRICES POUR LA RÉVISION DU MÉRITE 2025

Pour les employés membres de l'APS

## POURQUOI LA RÉVISION DU MÉRITE EST-ELLE IMPORTANTE?

Chaque année, les gestionnaires doivent examiner comment chacun de leurs employés est rémunéré pour le travail qu'il fait. La révision du mérite constitue un élément essentiel de la stratégie 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 DU PROCESSUS DE RÉVISION DU MÉRITE?

Les cinq (5) 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 Mes priorités + mon développement ;
- 3. Pairs** : Position salariale de l'employé comparativement à celle de ses pairs et pour assurer l'équité salariale ;
- 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 16 juin 2025.
- 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 16 juin 2025 sont admissibles à une révision du mérite. Cependant, l'ajustement salarial ne prendra effet qu'à leur retour au travail actif.
- Les employés contractuels peuvent également être admissibles à une révision du mérite, selon les dispositions de leur contrat respectif. Les ajustements proposés doivent être formulés pendant le processus de révision du mérite, même si l'augmentation ne sera appliquée qu'à la date du prochain renouvellement du contrat.

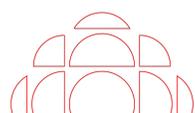
## DATES CLÉS

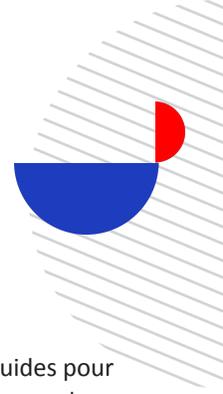
- 12 mai – Début du processus de révision du mérite.
- 9 – 13 juin – Les gestionnaires informent les employés du résultat du processus de révision du mérite.
- 16 juin – Date d'entrée en vigueur du nouveau salaire.
- 10 juillet – Nouveau salaire et/ou montants forfaitaires reflétés sur le dépôt de paie.

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

Le tableau suivant étant conçu comme ligne directrice pour aider les gestionnaires à prendre les décisions appropriées pendant le processus de révision.

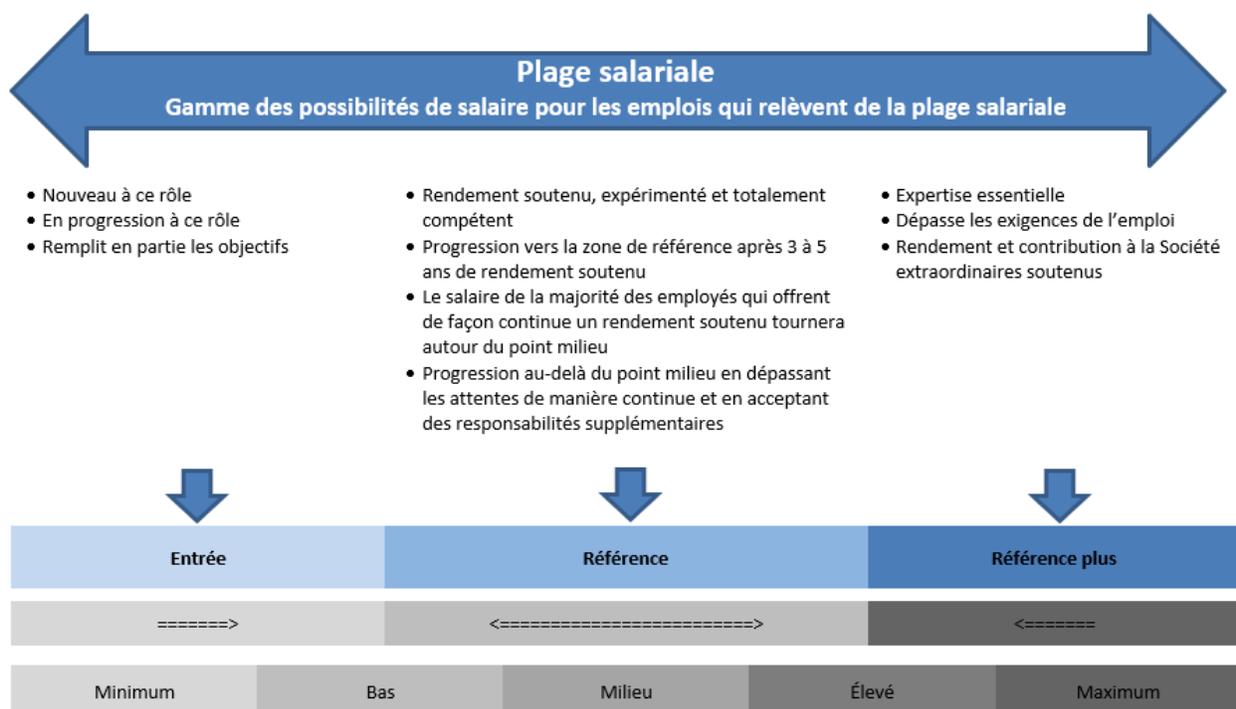
ÉLÉMENT	DÉFINITION	MISE EN ŒUVRE
RÉVISION DU MÉRITE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conçue pour aider les gestionnaires à reconnaître le rendement soutenu d'un employé dans un poste.</li><li>• L'augmentation est un ajustement permanent du salaire de base de l'employé.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• S'applique habituellement aux salaires qui sont déjà bien positionnés dans la plage salariale.</li></ul>
PROGRESSION	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conçue pour aider les gestionnaires à reconnaître le développement d'un employé à un poste en faisant progresser son salaire dans sa plage salariale.</li><li>• L'augmentation est un ajustement permanent du salaire de base de l'employé.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Habituellement, pour les employés dont le salaire de base est situé sous le point milieu.</li><li>• Dans certains cas, il peut être utilisé pour un employé dont le salaire est au point milieu ou au-dessus du point milieu, afin de différencier son salaire en fonction d'une performance exceptionnelle et soutenue.</li></ul>
PAIEMENT FORFAITAIRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paiement forfaitaire unique en reconnaissance de la contribution d'un employé.</li><li>• Il n'augmente pas le salaire de base.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconnaît la contribution des employés dont le salaire se situe au-dessus du point maximum de la plage salariale.</li></ul>





## ZONES SALARIALES

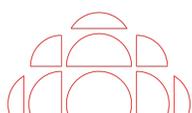
Chaque plage salariale est divisée en trois (3) zones (entrée, référence et référence plus). Les zones salariales servent de guides pour situer le salaire de l'employé à l'intérieur de sa plage salariale, selon sa contribution relative et son rendement au fil du temps, et en comparaison avec le salaire de ses pairs.

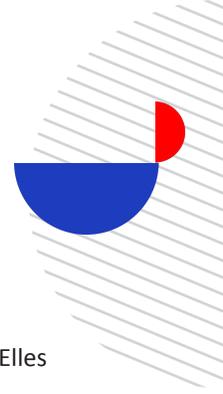


## DIRECTIVES DE PLANIFICATION DU MÉRITE

Lier la position de l'employé dans la plage salariale par rapport à son rendement global. Les gestionnaires formulent leurs recommandations du mérite en fonction du budget disponible.

Cote de rendement	Zone d'entrée	Zone de référence		Zone référence plus	Hors plage
		Inférieur au point milieu	Égal/supérieur au point milieu		
	Salaire de base				
Dépasse les attentes	3,1 %	2,5 %	1,9 %	1,15 %	Paiement forfaitaire
Satisfait les attentes	2,0 %	1,7 %	1,4 %	0,8 %	Paiement forfaitaire
Satisfait certaines attentes	1,0 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %
En deçà des attentes	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %





## PLAGES SALARIALES

Elles représentent l'éventail de valeurs 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 16 juin 2025.

PLAGE SALARIALE	Zone d'entrée	Zone de référence			Zone de référence plus
	Minimum	Bas	Milieu	Élevé	Maximum
	=====>	<=====			<=====
PS 04	52 100	60 800	69 500	78 200	86 900
PS 05	59 300	69 100	79 000	88 900	98 800
PS 06	72 000	84 000	96 000	108 000	120 000
PS 07	87 400	101 900	116 500	131 100	145 600

## EXCEPTIONS

- Les employés qui quittent la Société avant le 16 juin 2025 ne sont pas admissibles à une révision du mérite.
- Les employés en congé d'invalidité de longue durée le 16 juin 2025 ou avant cette date ne sont pas admissibles à une révision du mérite, mais leur salaire doit être révisé à leur retour au travail actif.
- Le salaire des employés nouvellement embauchés ou promus doit être révisé afin de déterminer si les employés 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 depuis moins de six (6) mois précédant 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 les directives de planification du mérite.

