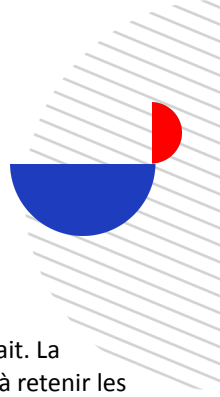


# LIGNES DIRECTRICES POUR LA RÉVISION SALARIALE ANNUELLE 2026

Pour les employés membres de l'APS



## POURQUOI LA RÉVISION SALARIALE EST-ELLE IMPORTANTE?

Chaque année, les gestionnaires doivent examiner comment chacun de leurs employés est rémunéré pour le travail qu'il fait. La révision salariale 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 SALARIALE?

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 le cadre du processus de dialogue sur le rendement et le 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 15 juin 2026.
- 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 2026 sont admissibles à une révision salariale. Cependant, l'ajustement salarial ne prendra effet qu'à leur retour au travail actif.
- Les employés contractuels peuvent également être admissibles à une révision salariale, selon les dispositions de leur contrat respectif. Les ajustements proposés doivent être formulés pendant le processus de révision salariale, même si l'augmentation ne sera appliquée qu'à la date du prochain renouvellement du contrat.

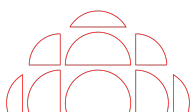
## DATES CLÉS

- 4 mai – Début du processus de révision salariale.
- 8 – 12 juin – Les gestionnaires informent les employés du résultat du processus de révision salariale.
- 15 juin – Date d'entrée en vigueur du nouveau salaire.
- 28 juin – Date limite pour virer une partie du paiement forfaitaire dans le REER dans Workday.
- 9 juillet – Nouveau salaire et/ou montants forfaitaires reflétés sur le dépôt de paie.

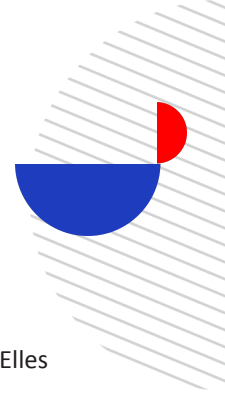
## COMMENT LES GESTIONNAIRES DÉCIDENT-ILS D'APPLIQUER UNE AUGMENTATION SALARIALE, UN BUDGET DE PROGRESSION OU UN PAIEMENT FORFAITAIRE?

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
AUGMENTATION SALARIALE	<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>







## 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 15 juin 2026.

PLAGE SALARIALE	Zone d'entrée	Zone de référence			Zone de référence plus
	Minimum	Bas	Milieu	Élevé	Maximum
	=====>	<=====			<=====
PS 04	54 400	63 400	72 500	81 600	90 600
PS 05	61 900	72 200	82 500	92 800	103 100
PS 06	74 300	86 600	99 000	111 400	123 800
PS 07	89 300	104 100	119 000	133 900	148 800

## EXCEPTIONS

- Les employés qui quittent la Société avant le 15 juin 2026 ne sont pas admissibles à une révision salariale.
- Les employés en congé d'invalidité de longue durée le 15 juin 2026 ou avant cette date ne sont pas inclus dans la révision salariale, 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 d'augmentation salariale.

