


POL 80-12

Politique du régime d'administration de la
progression dans les échelles salariales du
personnel cadre

Direction Talent et culture

En vigueur : 2017-04-20	Approbation : Président-directeur-général Conseil d'administration
Révisé le :	



POL 80-12 Politique du régime d'administration de la progression dans les échelles salariales du personnel cadre

Table des matières

1.	Contexte	3
2.	Objectifs	3
3.	Interprétation	3
4.	Portée	3
5.	Définitions	3
5.1	Augmentation à l'intérieur de l'échelle	3
5.2	Masse salariale pour fins de progression dans l'échelle	3
6.	Progression à l'intérieur de l'échelle	4
6.1	Augmentation salariale au mérite	4
6.2	Cote de rendement insatisfaisant	4
6.3	Cote de rendement globale	4
6.4	Limitation du pourcentage de progression	4
7.	Restriction	4



1. Contexte

Lors d'une embauche ou d'une nomination à l'interne, la rémunération d'un cadre est fixée à l'intérieur des échelles salariales en fonction de son expérience et sa formation académique. La politique du régime d'administration de la progression dans les échelles salariales du personnel cadre sert à encadrer le processus annuel de révision salariale des employés cadres n'ayant pas atteint le maximum de leur échelle salariale. Les dispositions de la présente politique étaient antérieurement intégrées dans la politique de rémunération variable (POL. 80-06) qui a été annulée le 20 avril 2017.

2. Objectifs

Cette politique vise à énoncer et faire connaître, en vue de leur application, les lignes directrices ayant trait à l'application uniforme du régime d'administration de la progression dans les échelles salariales du personnel cadre de la Société.

3. Interprétation

Le président-directeur général gère l'application de la politique et est autorisé à déterminer les augmentations du traitement dans le cadre des lignes directrices prescrites dans la présente politique.

Le président-directeur général et la directrice des ressources humaines peuvent fournir les interprétations requises concernant la présente politique.

4. Portée

La Politique sur le régime d'administration de la progression dans les échelles salariales s'adresse au personnel-cadre de la Société. Elle doit être connue de tous les employés qui pourraient être appelés à assister leur gestionnaire dans l'application de cette politique.

5. Définitions

Aux fins de la présente politique, les termes suivants sont définis comme suit :

5.1 Augmentation à l'intérieur de l'échelle

Augmentation de traitement accordée au mérite, qui amène une progression dans l'échelle (jusqu'à concurrence du taux maximal de rémunération dans l'échelle)

5.2 Masse salariale pour fins de progression dans l'échelle

La somme individuelle dégagée au 2 avril de chaque année correspondant à un montant de 4,5 % du traitement de chaque cadre au 1er avril de chaque année, sans excéder le maximum des échelles établies.



6. Progression à l'intérieur de l'échelle

6.1 Augmentation salariale au mérite

Pour chaque cadre, il peut être accordé chaque année une augmentation salariale au mérite à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux maximum établi, en pourcentage du traitement individuel, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement :

Cotes de rendement	Pourcentage
Cote de rendement A+	jusqu'à 4,5 %
Cote de rendement A	jusqu'à 4 %
Cote de rendement B+	jusqu'à 3,5 %
Cote de rendement B	jusqu'à 3 %
Cote de rendement C	jusqu'à 2,5 %
Cote de rendement D	0 %

6.2 Cote de rendement insatisfaisant

Une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle ne peut en aucun cas être autorisée pour un cadre dont le rendement a été coté « insatisfaisant D ».

6.3 Cote de rendement globale

La cote de rendement globale doit être utilisée concernant la détermination des ajustements salariaux à verser à chaque cadre.

6.4 Limitation du pourcentage de progression

Pour chaque cadre, la rémunération au mérite dans l'échelle se limite à un pourcentage maximum de 4,5 % de progression.

7. Restriction

Les augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale versées en vertu de la présente politique ne doivent en aucun cas dépasser les maximums établis pour la cote de rendement.