

RESSOURCES HUMAINES

GUIDE DE LA RÉMUNÉRATION





TABLE DES MATIÈRES

AVANTAGES GLOBAUX.....	2
RÉMUNÉRATION PÉCUNIAIRE.....	3
CARDE DE RÉMUNÉRATION.....	4
NIVEAUX ET DISCIPLINES.....	4
ÉCHELLES SALARIALES.....	5
SALAIRE DE BASE INDIVIDUEL.....	5
EMPLOYÉ DONT LE SALAIRE EST BLOQUÉ.....	5
AUGMENTATION SALARIALE.....	5
PROMOTION.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
GESTION DU RENDEMENT.....	5
RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT.....	6
PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT.....	6
EXERCICE D'EXAMEN DES SALAIRES.....	7

AVANTAGES GLOBAUX

Les avantages globaux, c’est bien plus que votre chèque de paie, c’est tout un éventail d’avantages, du soutien à votre perfectionnement professionnel et un milieu de travail primé.

Le présent Guide porte essentiellement sur la rémunération pécuniaire à EDC – le premier quadrant du modèle d’avantages globaux.

AVANTAGES GLOBAUX			
<p>Rémunération pécuniaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base • Rémunération au rendement 	<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soins médicaux et dentaires • Régime de retraite • Compte gestion-santé • Programme d’aide aux employés et à leurs familles • Assurance-vie • Programmes de congés • REER collectif • Remise sur l’abonnement de transport en commun • Prestations accrues 	<p>Perfectionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprentissage • Perfectionnement professionnel • Programmes de formation <ul style="list-style-type: none"> • internes • externes • Programme d’orientation • Affichage des postes • Encadrement • Communautés d’apprentissage • Planification de la relève • Gestion du rendement • Appui des études • Adhésions professionnelles 	<p>Cadre de travail primé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversité • Respect mutuel • Leadership • Centre de conditionnement physique • Vision et valeurs • Équilibre vie professionnelle et vie privée • Programme de reconnaissance • Outils et processus • Bourses d’études aux enfants des employés • Communication (Le Lien, <i>Le fil conducteur</i>, Groupe baromètre) • Programme de bien-être

RÉMUNÉRATION PÉCUNIAIRE

Nous offrons à nos employés une rémunération pécuniaire concurrentielle et située à la médiane de notre marché, ce qui, en combinaison avec les Régimes de retraite et d'avantages sociaux en place, constitue un programme de rémunération globale généralement supérieur à la médiane.

Notre approche de la rémunération pécuniaire vise quatre objectifs :

- offrir une rémunération juste et concurrentielle qui attire, retient et motive des employés qui partagent les valeurs de la Société;
- récompenser le rendement individuel et la contribution de chacun à la réalisation de nos objectifs d'affaires par un salaire de base et une rémunération au rendement;
- être clair et transparent quant aux échelles salariales, à l'administration des salaires, aux sources de données et à l'évaluation des postes;
- concrétiser notre vision et nos valeurs.

Tous les programmes de rémunération et le budget de planification salariale annuel sont approuvés par le Conseil d'administration d'EDC afin que les montants de rémunération soient investis de manière cohérente et efficace. Ils sont revus chaque année pour préserver leur caractère concurrentiel et leur alignement sur le marché, tout en respectant nos propres relativités internes.

CARDE DE RÉMUNÉRATION

Tous les postes d'EDC sont répartis sur les 11 échelles salariales de la structure de rémunération (qui excluent les échelles de vice-présidents et de premiers vice-présidents), en fonction des données du marché et de la relativité interne.

Notre structure de rémunération est adaptée à notre [cadre de carrière](#) et mise sur deux volets :

1. la valeur de chaque rôle, établie en fonction de votre niveau dans le cadre de carrière;
2. votre rendement individuel, évalué tous les ans suivant le cycle de gestion du rendement.

NIVEAUX ET DISCIPLINES

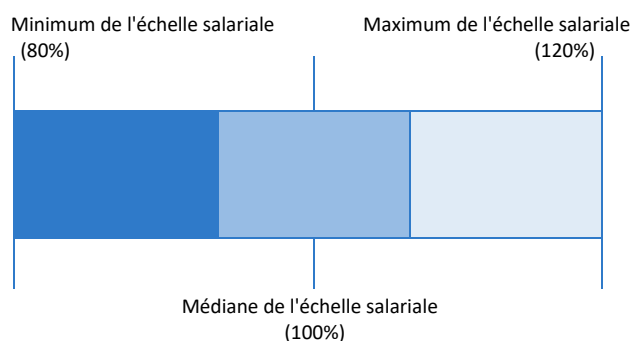
Notre cadre de carrière comporte plusieurs niveaux. Votre travail détermine votre rôle, et chaque rôle est associé à un niveau de salaire à partir d'une série de facteurs.

- Pour commencer, nous regroupons votre rôle et les autres fonctions semblables sous une étiquette générale et englobante appelée **discipline**, qui représente les responsabilités, compétences et qualités courantes requises.
- Pour chaque discipline, vous pouvez gravir une série de **niveaux**, où les échelons les plus élevés exigent plus de compétences et de qualités, ce que nous appelons des **dimensions**.
- Nous nous servons de ces dimensions pour définir les attentes et les critères d'évaluation du rendement pour chaque rôle, à chaque niveau, et pour vous indiquer comment passer aux niveaux supérieurs.

ÉCHELLES SALARIALES

Nous avons établi des échelles salariales en faisant des analyses comparatives du marché. Chaque échelle salariale fixe les salaires que nous sommes prêts à payer pour un rôle et un niveau donné. Toute l'information sur les niveaux, les dimensions des rôles et les échelles salariales se trouve sur [Le fil conducteur](#).

Chaque échelle a un minimum, une médiane et un maximum. Le minimum correspond à 80 % de la médiane, et le maximum, à 120 %. Cette amplitude élargit la fourchette salariale et permet une certaine liberté de mouvement sur les échelles.



SALAIRE DE BASE INDIVIDUEL

Votre salaire de base, déterminé par l'échelle salariale correspondant au niveau de carrière et à la discipline associés à votre rôle, est au moins égal au salaire minimum de cette échelle. Bien que toutes les échelles salariales soient publiées sur [Le fil conducteur](#), votre salaire de base personnel est confidentiel et uniquement connu des employés d'EDC qui en ont besoin dans le cadre de leur travail. Vous trouverez des renseignements sur votre propre salaire de base et votre rémunération au rendement cible sur [Le fil conducteur](#).

EMPLOYÉ DONT LE SALAIRE EST BLOQUÉ

Votre salaire sera bloqué s'il dépasse le maximum fixé pour votre rôle. Vous ne serez alors

pas admissible à des augmentations de votre salaire de base.

AUGMENTATION SALARIALE

L'augmentation de votre salaire de base sera déterminée par votre cote de rendement et votre position dans l'échelle salariale de votre rôle. La majorité des augmentations salariales ont lieu dans le cadre du cycle annuel de planification salariale.

PROMOTION

Les promotions dépendent des besoins de la Société pour un rôle d'un niveau supérieur, de vos capacités et des processus internes des groupes.

Les promotions peuvent être assorties ou non d'une augmentation salariale, selon la position de votre salaire sur l'échelle salariale associée à votre nouveau rôle.

Votre nouveau salaire est déterminé en fonction de l'échelle salariale applicable au nouveau rôle, de ce que vous y apportez et des relativités internes par rapport à vos pairs. Le salaire peut être bonifié d'au plus 5 %, ou être porté au minimum de l'échelle salariale du niveau supérieur. Cette décision revient au leader. Les Ressources humaines interviennent dans tous les changements de rôle afin de garantir la cohérence des salaires et les relativités internes.

GESTION DU RENDEMENT

La gestion du rendement est un processus continu qui comprend une évaluation du rendement annuelle et un suivi de mi-parcours. Lors de ces rencontres, votre leader et vous planifiez, suivez et évaluez votre progression continue par rapport à vos objectifs de rendement et de perfectionnement.

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Les objectifs de rendement sont axés sur votre contribution à l'atteinte des objectifs de votre équipe et les objectifs de perfectionnement, sur l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation de vos propres objectifs et de ceux de votre équipe.

Votre leader et vous établirez vos objectifs au début de chaque année. À la fin de l'année, vous les comparerez à vos réalisations. Votre leader recommandera une cote de rendement globale et vous avisera de votre cote finale. Cette information est utilisée dans l'exercice d'examen annuel des salaires.

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Vous avez la possibilité d'obtenir une rémunération au rendement chaque année. À EDC, cette rémunération sert à favoriser l'atteinte des objectifs organisationnels en faisant progresser le rendement des employés vers des objectifs mesurables, à motiver ceux qui cherchent des façons ciblées de faire avancer des objectifs organisationnels et à récompenser leurs réalisations en fonction de grands indicateurs de réussite. Le Programme de rémunération au rendement de la Société sert à lier plus étroitement la contribution individuelle à la réalisation des objectifs organisationnels. Il permet aussi de différencier la rémunération selon les niveaux de rendement et de communiquer efficacement la façon dont les indicateurs et les cibles sont établis.

Votre rémunération au rendement est fondée sur votre échelle d'évaluation du rendement, le niveau de votre rôle et de votre discipline, votre salaire de base personnel, votre rémunération au rendement cible et les résultats de la Société. Elle est calculée selon une formule qui repose sur :

- un multiplicateur du rendement, qui permet de lier plus étroitement le rendement individuel à l'atteinte des objectifs organisationnels, tout en offrant des occasions de dépassement;
- une échelle d'évaluation du rendement à cinq niveaux qui permet de mieux différencier la rémunération selon les niveaux de rendement.

$$\begin{aligned} & \text{Salaire de base} \times \text{Rémunération au rendement cible} \\ & \times \text{Résultats réels} \times \text{Multiplicateur du rendement individuel} \\ & = \text{Total de la rémunération au rendement} \end{aligned}$$

Les montants de la rémunération au rendement sont plus élevés pour les postes supérieurs, conformément aux pratiques du marché et compte tenu de la portée plus grande de leurs responsabilités.

Vous pouvez obtenir un complément d'information sur le programme et les critères d'admissibilité en vous adressant à votre leader ou en consultant *Le fil conducteur*.

EXERCICE D'EXAMEN DES SALAIRES

L'enveloppe allouée aux augmentations salariales pour une année donnée est décidée dans le budget salarial que le Conseil d'administration d'EDC approuve annuellement, à la lumière d'analyses externes du marché et en fonction de la capacité financière de la Société. Dans le cadre de l'exercice annuel d'examen des salaires, les leaders et la haute direction examinent et recommandent les ajustements du salaire de base des employés pour l'année à venir.

Les montants de la rémunération au rendement sont plus élevés pour les postes supérieurs, conformément aux pratiques du marché et compte tenu de la portée plus grande de leurs responsabilités.

Vous pouvez obtenir un complément d'information sur le programme et les critères d'admissibilité en vous adressant à votre leader ou en consultant *Le fil conducteur*.

EXERCICE D'EXAMEN DES SALAIRES

L'enveloppe allouée aux augmentations salariales pour une année donnée est décidée dans le budget salarial que le Conseil d'administration d'EDC approuve annuellement, à la lumière d'analyses externes du marché et en fonction de la capacité financière de la Société. Dans le cadre de l'exercice annuel d'examen des salaires, les leaders et la haute direction examinent et recommandent les ajustements du salaire de base des employés pour l'année à venir.

Durant cet exercice, les leaders doivent recenser tous les changements de poste proposés et examiner et recommander l'ajustement du salaire de base de chacun de leurs employés. Ces ajustements doivent tenir compte de leur position sur l'échelle salariale applicable et de leur rendement de l'année précédente.

Le membre de la haute direction chargé du groupe et le partenaire en gestion des RH passent ces recommandations en revue afin d'en assurer la cohérence au sein du groupe. Ils effectuent aussi une analyse exhaustive de la cohérence à l'échelle de la Société. Après tous ces examens, les recommandations salariales sont approuvées et appliquées.

Si vous avez des questions sur la rémunération à EDC, veuillez vous adresser à votre leader.



This document is also available in English.

EDC est propriétaire de marques de commerce et de marques officielles. Toute utilisation d'une marque de commerce ou d'une marque officielle d'EDC sans sa permission écrite est strictement interdite. Toutes les autres marques de commerce figurant dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Les renseignements présentés peuvent être modifiés sans préavis. EDC n'assume aucune responsabilité en cas d'inexactitudes dans le présent document. © Exportation et développement Canada, 2019. Tous droits réservés.

L'image de la page de couverture de Freepik