



PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS DE GMTFO : QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

Q : Quelles sont les exigences de la *Loi sur la rémunération des cadres du secteur parapublic de 2014* (« LRCSP ») et le *Cadre de rémunération des cadres supérieurs du secteur parapublic*?

[La Loi sur la rémunération des cadres du secteur parapublic de 2014](#), promulguée en mars 2015, a pour objet de gérer la rémunération des cadres du secteur parapublic, en autorisant le gouvernement à établir des structures de rémunération applicables aux employeurs désignés et aux cadres désignés afin d'ajouter clarté et cohérence à la méthode d'établissement de la rémunération des cadres.

[Le Cadre de rémunération des cadres](#) établit les exigences auxquelles doivent satisfaire tous les employeurs désignés pour établir et afficher des régimes de rémunération des cadres en considérant les trois facteurs suivants, soit la normalisation, l'équilibre et la transparence.

Q : Comment a été créé le Programme de rémunération des cadres supérieurs?

Nous avons mené une analyse du marché concurrentiel en consultation avec un cabinet de conseil indépendant spécialisé en la rémunération et la conformité réglementaire. Une analyse comparative pour chaque poste ou catégorie de postes de cadres désignés chez les comparateurs sélectionnés a été effectuée pour déterminer le plafond salarial et le plafond incluant la rémunération au rendement.

L'analyse comparative a suivi les étapes suivantes, tel que dictées par le Cadre :

1. TFO a calculé les montants maximaux de salaires et rémunération au rendement pouvant être versés aux cadres supérieurs dans des postes comparables pour chaque catégorie de cadres.
2. TFO a calculé ses enveloppes salariales pour chaque catégorie de cadres en fonction d'une cible de rémunération en espèces totale au 50e centile du marché (et non au maximum), en visant une enveloppe couvrant 80 % de la cible du marché au minimum.

Q : Quelles postes de cadres sont désignés dans le Programme?

Les postes de cadres désignés dans le Programme sont les suivants :

- Président et chef de la Direction
- Exécutif 2 (Vice-président(e), Contenu et numérique; Vice-président(e), Stratégies d'entreprise; Vice-président(e), Technologies et optimisation)
- Exécutif 1 (Directeur(trice) principal(e), Apprentissage numérique; Directeur(trice) principal(e), Marketing et communications; Directeur(trice) principal(e), Développement des talents; Directeur(trice) principal(e), Services financiers, juridiques et administratifs)

Q : Pourquoi le Programme de rémunération des cadres supérieurs est-il nécessaire?

La Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic exige la création ou la mise à jour des programmes de rémunération des cadres au sein de chaque employeur désigné. GMTFO s'engage à fournir un programme de rémunération qui attirera, fidélisera et récompensera des employés performants à tous les niveaux en considérant les trois principes suivants :

1. Retenir nos talents en assurant la concurrence de nos salaires avec ceux du secteur public/parapublic.
2. Attirer les talents clés en garantissant la compétitivité et en facilitant l'acquisition des ressources francophones et francophiles ayant des compétences de leadership requises.
3. Soutenir le leadership nécessaire pour une entreprise telle que TFO, qui soit capable d'exécuter de multiples fonctions spécialisées avec une expérience solide, afin de fournir des services auprès du secteur de l'éducation et auprès de la communauté francophone.

Q : Pourquoi faites-vous une consultation publique?

Conformément à la Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic, TFO publie une ébauche de son Programme de rémunération des cadres sur son site web pendant 30 jours (jusqu'au 15 janvier 2018). Nous invitons les commentaires du public et des employés pendant cette phase de consultation.

Q : Comment les commentaires issus de la consultation publique seront-ils utilisés?

Tous les commentaires issus de la consultation publique seront pris en compte dans la révision du Programme de rémunération des cadres supérieurs. En fonction des commentaires reçus, nous serons mieux placés pour affiner et mettre en œuvre notre Programme. Nous serons également mieux placés pour répondre aux exigences de La Loi de 2014 et du Cadre de rémunération des cadres.