

# Exemples de répartition du financement accordé pour la rémunération

Pour les conseils d'administration  
des cliniques d'aide juridique

Mars 2013

# Principes

- + En tant que bailleur de fonds, AJO transfère des fonds aux cliniques pour le financement de la rémunération de leur personnel;
- + Comme les cliniques d'aide juridique sont des personnes morales indépendantes légalement, leurs conseils d'administration respectifs sont responsables de la gestion et de l'administration des politiques et pratiques en matière de rémunération;
- + Une clinique peut utiliser tout montant restant des fonds qu'elle a reçus au titre de la rémunération après les augmentations de salaire offertes à ses employés pour d'autres dépenses liées à la rémunération.

# Objectif de cette présentation

- + La mise en œuvre de la répartition des fonds pour les augmentations de salaire peut être simple.
- + Cette présentation fournit des exemples de la façon dont les augmentations de salaire peuvent être réparties facilement dans des circonstances normales.

# Exemples de répartition du financement en matière de rémunération

Les diapositives suivantes décrivent des approches que les conseils d'administration des cliniques peuvent envisager lorsqu'ils doivent décider comment répartir les augmentations de salaires au sein de leur personnel;

Trois exemples sont donnés :

1. Augmentations de salaire pour tous les membres du personnel
2. Paiements ponctuels et uniques
3. Combinaison de ces approches



# 1. Augmentations de salaire pour tous les membres du personnel

## Exemple :

Appliquer le même pourcentage d'augmentation à tous les membres du personnel de la clinique qui n'ont pas atteint le maximum de la grille salariale

## Ce que cela signifie

- + Tous les employés qui ne sont pas au maximum de la grille salariale reçoivent le même pourcentage d'augmentation

## Points à considérer

- + Cette approche peut être utilisée pour reconnaître tous les employés de la même manière, sans tenir compte de leur performance ni de leur mérite individuels

# Scénario 1 - 2 % uniformément (à l'exclusion de l'équité salariale)

Poste	Salaire de base actuel	Dans les limites du plafond - admissible à une augmentation?	Augmentation de 2 % à tous	Nouveau salaire de base	Financement max. du poste
D. G.	131 000 \$	Oui	2 620 \$	133 620 \$	137 100 \$
Avocat (1)	96 500 \$	Oui	1 930 \$	98 430 \$	115 000 \$
Avocat (2)	117 000 \$	Non	0 \$	117 000 \$*	115 000 \$
Trav. jur. com	64 189 \$	Oui	1 283,78 \$	65 472,78 \$	78 873 \$
Chef de bureau	48 000 \$	Oui	960 \$	48 960 \$	65 372 \$

\* Salaire supérieur au max. de la grille. Aucune augmentation n'est accordée



## 2. Paiements ponctuels et uniques

### Exemple :

Un paiement unique dont le montant correspond à un pourcentage du salaire de base

OU

Un paiement unique dont le montant est fixe.

### Ce que cela signifie

- + Un paiement ponctuel et unique est offert afin de récompenser les employés pour leurs accomplissements
- + Il peut s'agir d'un montant fixe ou d'un pourcentage du salaire de base

### Points à considérer

- + Pour les augmentations futures, les conseils des cliniques devraient mettre en place une politique de paiement en fonction de la performance approuvée par leur v.-p. régional afin d'offrir une prime de rendement aux employés performants ainsi qu'aux employés qui ont atteint le maximum de la grille.
- + Peut être utilisé lorsqu'on s'inquiète des coûts permanents, puisque les salaires de base ne sont pas augmentés
- + Reconnaît la performance

# Scénario n° 2 - Paiements uniques et ponctuels (à l'exclusion de l'équité salariale)

Poste	Salaire de base actuel	Dans les limites du plafond - admissible à une augmentation?	Paiement ponctuel et unique	Le salaire de base ne change pas	Financement max. du poste
D. G.	131 000 \$	Oui	2 600 \$	131 000 \$	137 100\$
Avocat (1)	96 500\$	Oui	2 000 \$	96 500 \$	115 000 \$
Avocat (2)	117 000 \$	Non	0 \$	<b>117 000 \$</b>	115 000 \$
Trav. jur. com.	64 189 \$	Oui	1 200 \$	64 189 \$	78 873 \$
Chef de bureau	48 000 \$	Oui	1 000 \$	48 000 \$	65 372 \$

•\* Salaire supérieur au max. de la grille. Aucune augmentation n'est accordée





## 3. Combinaison des approches

### Exemples :

Pourcentage d'augmentation au salaire de base, plus un paiement ponctuel unique

### Ce que cela signifie

- + Une approche mixte est utilisée pour augmenter les salaires

### Points à considérer

- + Pour les augmentations futures, les conseils d'administrations des cliniques devraient mettre en place une politique de paiement en fonction de la performance approuvée par leur v.-p. régional afin d'offrir une prime de rendement à tous les employés performants ainsi qu'aux employés qui ont atteint le maximum de la grille.
- + Peut être utilisé pour ne pas augmenter les coûts à long terme tout en offrant une certaine croissance des salaires afin de rester concurrentiels sur le marché
- + Particulièrement important si l'application continue d'augmentations salariales peut être financièrement difficile

# Scénario n° 3 - Combinaison (à l'exclusion de l'équité salariale)

Poste	Salaire actuel	Dans les limites du plafond - admissible à une augmentation?	1 % d'augmentation du salaire de base	Nouveau salaire de base	Paiement ponctuel et unique	Financement max. du poste
D. G.	131 000 \$	Oui	1 310 \$	132 310 \$	1 300 \$	137 100 \$
Avocat (1)	96 500 \$	Oui	965 \$	97 465 \$	1 000 \$	115 000 \$
Avocat (2)	117 000 \$	Non	0 \$	<b>117 000 \$</b>	<b>0 \$</b>	115 000 \$
Trav. jur. com	64 189 \$	Oui	641,89 \$	64 830,89 \$	600 \$	78 873 \$
Chef de bureau	48 000 \$	Oui	480 \$	48 480 \$	500 \$	65 372 \$

•\*Salaire supérieur au max. de la grille. Aucune augmentation n'est accordée

# Questions et réponses

**Q :** Comment les employés de la clinique peuvent-ils recevoir des augmentations de salaire?

R. Les augmentations de salaire sont fixés par le conseil d'administration de la clinique. Les exemples fournis illustrent les options dont disposent les conseils d'administration des cliniques lorsqu'ils doivent décider comment répartir les augmentations des fonds que les cliniques reçoivent au titre de la rémunération.

# Questions et réponses

**Q :** Les cliniques peuvent-elles offrir des augmentations pour les postes dont la rémunération dépasse le maximum de la grille?

R. Pour le prochain exercice financier, des augmentations basées sur la performance peuvent être mises en place. Les conseils d'administration des cliniques peuvent élaborer une politique de rémunération selon la performance qui devra être examinée et approuvée par leur v.-p. régional et qu'ils pourront utiliser pour offrir des primes basées sur la performance aux employés qui ont atteint le maximum de la grille .

# Questions et réponses

**Q :** Le financement pour l'équité salariale est-il distinct du financement pour la rémunération fourni par AJO?

R. Oui, les cliniques reçoivent un financement pour l'équité salariale qui est distinct du financement fourni pour la rémunération.

**Q :** Les augmentations de salaire sont-elles différentes des paiements d'équité salariale?

R. Oui, les augmentations de salaire sont différentes des paiements d'équité salariale. Les conseils d'administration des cliniques sont tenus d'appliquer les paiements d'équité salariale conformément à leurs obligations en matière d'équité salariale.