

Yann-Philippe St-Laurent, CRIA
Directeur, services-conseils en rémunération
Optimum Actuariat conseil
425, boulevard de Maisonneuve Ouest, bureau 1120
Montréal, Québec H3A 3G5
514-288-1620 #145
Yst-laurent@optimum-act.ca

Consultant en rémunération globale ayant 23 années d'expérience en services-conseils dans toutes les composantes de la rémunération globale (salaires, intéressement, régimes de retraite, assurance collective) ainsi que dans des fonctions de direction de rémunération d'organisations internationales d'envergure.

Expériences de travail spécifiques au mandat

Témoin expert en rémunération globale

- Ville de Québec dans la cadre du renouvellement de la convention collective des pompiers (2012)
- Rio Tinto Alcan dans le cadre du renouvellement de la convention collective de l'usine de Beauharnois (2010)

Préparation de rapport d'expertise en rémunération globale (présence au Tribunal non-requise)

- Ville de Repentigny dans le cadre du renouvellement de la convention collective des policiers (2018)
- CRIQ dans le cadre du renouvellement de la convention collective des employés syndiqués incluant une analyse de coûts projetés suite à l'établissement d'une nouvelle structure salariale (2018)
- Syndicat des policiers de la Sureté du Québec dans le cadre du renouvellement de la convention collective (2009)

Projets de rémunération globale et / ou de rémunération pour certaines organisations du groupe de comparaison d'Hydro Québec

- Secteur privé : Air Liquide, Banque Nationale, Bell Canada, Bombardier aéronautique, Bombardier produits récréatifs, CAE, Intact Corporation Financière, La fédération des Caisses Desjardins du Québec, Raymond Chabot Grant Thornton, Rio Tinto, Transat A.T. Inc,
- Secteur public : Hydro One (OPG), La Capitale assureur de la fonction publique du Québec inc, Société de transport de Montréal, Ville de Québec

Projets de rémunération globale et / ou de rémunération pour des organisations du secteur public, parapublic et d'associations

- *Air Train LaGuardia*, Agence métropolitaine de transports, Archevêché de Montréal, Association des chirurgiens dentistes du Québec, Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec, Association québécoise des cadres scolaires,

Cape Breton Regional Municipality, Commission des valeurs mobilières du Québec, Conseil des arts du Canada, Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent, Corporation des techniciens ambulanciers de la Montérégie, Corporation des techniciens ambulanciers de Québec, *Emergency Medical Care*, *Export Development of Canada*, Fédération des médecins spécialistes du Québec, Financière des professionnels, *Go Transit*, Investissement Québec, Hydro Québec, *Municipality of the District of Lunenburg*, Musée canadien de l'histoire, Office municipal d'habitation de Montréal, *Ontario Power Generation*, Régime des bénéficiaires autochtones, Société des ponts Jacques Cartier et Champlain, Société générale de financement, SOGEMEC, Université Concordia, Université du Québec à Montréal, Ville de Moncton, Ville de Saint-Charles Borromée,

Expériences de travail pertinentes

Optimum Actuariat conseil — Directeur, services-conseil en rémunération (mars 2017-)

Réalisations

- Réaliser de nombreuses enquêtes spécifiques de rémunération globale au Québec et au Canada.
- Développer des programmes de rémunération globale et de gestion de la rémunération pour des organisations ayant des opérations au Québec, Canada, États-Unis et Mexique.
- Implanter des structures salariales basées sur une méthodologie d'évaluation des emplois conforme aux législations d'équité salariale.
- Évaluer le maintien de l'équité salariale pour de nombreuses organisations.

Willis Towers Watson — Directeur (global) gestion de la rémunération

(octobre 2015 à mars 2017)

Réalisations

- Implanter une approche et un processus afin d'assurer la conformité aux nouvelles législations des heures supplémentaires et sur l'équité salariale (législation fédérale aux États-Unis et pour les états de New York et de la Californie) tout en assurant la communication auprès des gestionnaires et des employés.
- Participer au développement de l'architecture d'emplois afin de faciliter l'intégration des 40 000 employés répartis dans plus de 40 pays, à la suite de la fusion de Willis et Towers Watson, et développer le matériel de communication pour les différents intervenants tout en respectant les différentes contraintes législatives locales.
- Participer au développement des régimes incitatifs pour les responsables de comptes majeurs afin de faciliter les ventes croisées à la suite de la fusion.
- Assurer le développement professionnel des membres de l'équipe de rémunération localisés dans trois pays.

Towers Watson — Conseiller principal (novembre 2013 à septembre 2015)

Réalisations

- Développer des programmes de rémunération globale et de gestion de la rémunération pour des organisations internationales.
- Gérer le risque relié aux obligations relatives à l'équité salariale en Ontario et au Québec dans le cadre du maintien de l'équité salariale pour des organisations d'envergure ayant plusieurs unités d'accréditations.
- Développer une approche afin d'utiliser les conventions collectives dans le cadre de négociations de conventions collectives.

Aon Hewitt — Conseiller principal (octobre 2007 à novembre 2013)

Réalisations

- Développer des programmes de rémunération globale, de gestion de la rémunération, des plans d'évaluation des emplois, des profils de cheminements de carrières et présentation des résultats à plusieurs CA, comités RH et conseils municipaux.
- Évaluer le maintien de l'équité salariale pour des organisations d'envergure ayant plusieurs unités d'accréditations.
- Représenter l'employeur en tant que témoin expert en rémunération globale devant le tribunal d'arbitrage.

Molson Coors Canada — Chef principal rémunération (mai 2005 à octobre 2007)

Réalisations

- Développer un processus efficace et crédible afin d'assurer la vigie annuelle de marché.
- Développer le matériel de formation relié à la gestion de la rémunération et former les nouveaux gestionnaires.
- Participer au développement et à l'implantation d'une nouvelle architecture d'emplois afin d'intégrer les employés de Molson et de Coors au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.
- Participer au développement et à la communication des régimes incitatifs.
- Gérer le programme de relocalisation pour les transferts entre les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada ainsi que les relocalisations nationales.
- Gérer le risque relié à la conformité à la législation *Sarbanes-Oxley*.
- Développer une politique nationale de la gestion des heures supplémentaires.

Towers Perrin — Consultant (août 1998 à mai 2005)

Réalisations

- Réaliser de nombreux projets de comparaison de la rémunération globale pour des organisations d'envergure au Canada et aux États-Unis.
- Conseiller les organisations syndiquées sur les stratégies à adopter dans le cadre de la réalisation de l'équité salariale avec des comités paritaires et faciliter l'implantation.

- Responsable de la revue de la qualité de la *Compensation Data Bank* de Towers Perrin.
- Implanter des programmes de cheminement de carrières.

Dundee Business School (Écosse) et l'Université Laval — Assistant de recherche

(1996 à septembre 1998)

Réalisations

- Participer à la collecte de données et à l'analyse concernant l'implantation d'équipes de travail autonomes dans des contextes syndiqués au Canada et en Écosse.

Scolarité

- Scolarité de maîtrise en Relations industrielles (1997) et Bachelier en Relations industrielles, Université Laval (1996)

Qualifications complémentaires

- *Molson Coors Talent Pipeline Program* (finance, ventes, marketing et leadership) sous la supervision du *John Molson School of Business — Concordia University*
- Logiciels : Excel, Power Point, MS Project
- Langues parlées et écrites : français et anglais

Conférences/Publications

- *La rémunération dans un contexte municipal*, Le Sablier : Volume 26, numéro 1, mai 2019
- Projections des augmentations annuelles de salaires pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, ci-après CRHA (2012, 2013, 2014 et 2015), Towers Watson (2014 et 2015), Aon Hewitt (2007 à 2013)
- Optimisation de la gestion de la rémunération et de l'intégration aux programmes RH - CRHA (2015)
- Gestion des cheminements de carrière Réseau Towers Watson (2014)
- La segmentation pour maximiser l'utilisation du budget d'augmentation salariale - CRHA (2014)
- Gestion de la rémunération 101 - CRHA (2014)
- La médiane comme seul alignement désiré au marché : vraiment ? CRHA (2013)
- Les facteurs de succès de la rémunération incitative - CRHA (2012)
- Le marketing de la rémunération : une nouvelle approche de communication (séminaire pour les clients d'Aon – 2009; CRHA des Cantons-de-l'Est (2009) et l'association des cadres ressources humaines de la CREPUQ (2012)
- Publication de deux articles dans *Les Cahiers du Travail* (1998) : Les Tenants et Aboutissants du *Wagner Act* et Le Nouveau Travail

Bourses et autres

- Bourse d'excellence Georges-Henri-Lévesque (1998), subvention de recherche de la FCAR (1996-1997) et bourse d'excellence Rolls-Royce Canada (1996)
- Membre du Tableau d'honneur de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval (1995 et 1996)