

FONDATION TRILLIUM DE L'ONTARIO – AFFICHAGE DU PROGRAMME DU CADRE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES

En regard du Règl. de l'Ont. 304/16 : CADRE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES en application de la *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic*, L.O. 2014, chap. 13, annexe 1

TABLES DES MATIÈRES

Introduction	2
Conformité réglementaire de la Fondation Trillium de l'Ontario	3
Analyse du marché et plafond de rémunération.....	4
Évaluation des cadres et des emplois à la Fondation Trillium de l'Ontario	5
Groupes de comparaison et ajustement au marché.....	6
Détails du calcul du plafond de rémunération.....	8
Autres éléments de rémunération	9

INTRODUCTION

À la FTO, nous croyons en l'importance de l'ouverture, de la transparence et de la reddition de comptes à l'égard des communautés ontariennes que nous servons.

C'est pourquoi la FTO s'engage à administrer de façon responsable et transparente la rémunération de tous les membres de sa haute direction en faisant rapport de la façon dont elle est déterminée.

La rémunération est un élément essentiel pour attirer et garder en poste le talent nécessaire à la prestation de services publics de grande qualité dans le cadre d'une gestion responsable des deniers publics. Nos ententes actuelles avec nos cadres sont conformes à toutes les lois applicables ainsi qu'au Règlement sur le Cadre de rémunération des cadres qui a pris effet le 6 septembre 2016.

Dans le cadre de notre engagement à respecter les normes les plus élevées en matière de reddition de comptes, nous divulguons publiquement notre programme de cadre de rémunération des cadres et menons des consultations publiques au moment d'établir la rémunération que nous pouvons accorder à nos cadres désignés. Nous sommes fiers d'être l'une des premières agences du gouvernement à le faire depuis la mise en place du règlement.

Pour faire part de vos commentaires à la Fondation Trillium de l'Ontario, veuillez communiquer avec nous par courriel à :

compensation@otf.ca

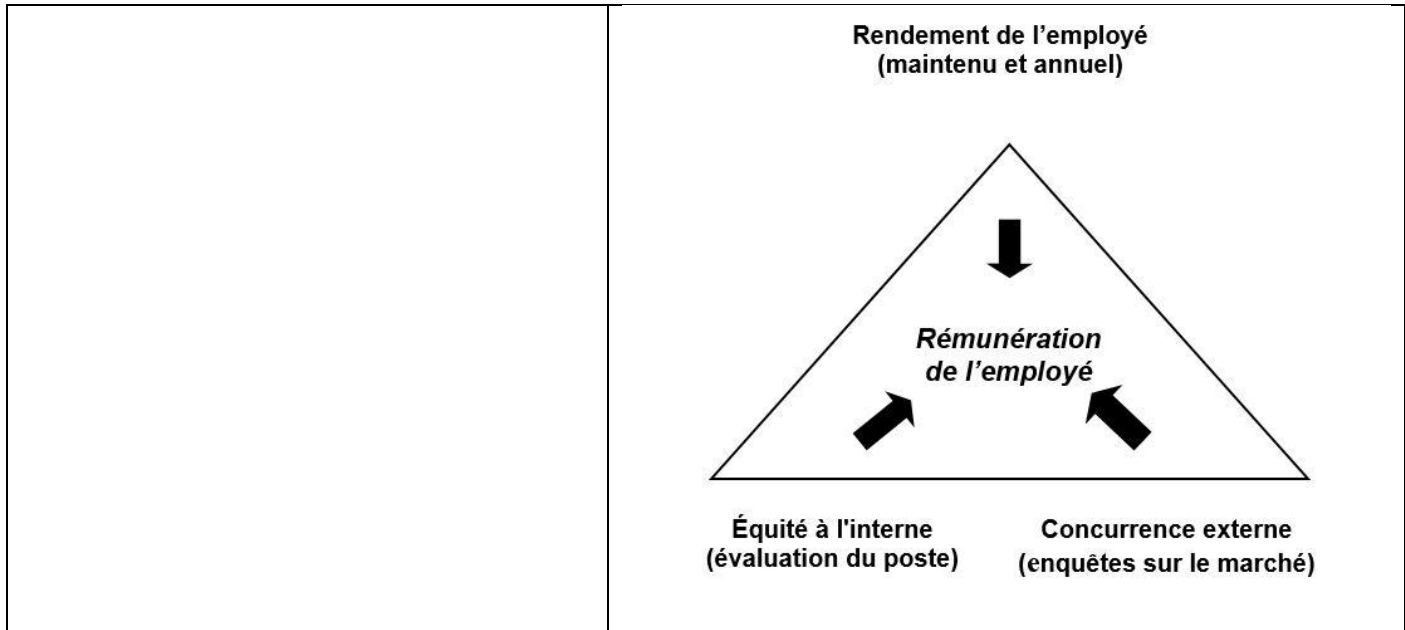
L'ébauche du programme de rémunération des cadres a été affiché pendant 30 jours (date d'affichage : le 15 novembre) et a été affiché comme définitif le 15 décembre 2016.

CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE DE LA FONDATION TRILLIUM DE L'ONTARIO

Le tableau ci-dessous offre un aperçu de la conformité de la Fondation Trillium de l'Ontario aux exigences d'affichage inscrites dans le Règlement de l'Ontario 304/16. Des détails additionnels sont fournis après le tableau.

Exigences du Cadre	Conformité de la Fondation Trillium de l'Ontario
(1) Chaque employeur désigné doit avoir un programme écrit de rémunération des cadres indiquant la rémunération qu'il peut accorder à ses cadres désignés.	Le présent document représente le programme écrit de rémunération qui établit la rémunération accordée à l'ensemble des cadres désignés de la Fondation Trillium de l'Ontario (FTO).
<p>(2) Le programme de rémunération des cadres doit être conforme aux conditions du cadre de rémunération énoncées à l'article 2 et doit comprendre les renseignements suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le maximum du traitement et de la rémunération au rendement calculé en vertu de l'article 3 pour chaque cadre désigné ou catégorie de cadres désignés. 2. Les postes de cadre et les organismes de comparaison ayant servi à chaque calcul, ainsi qu'une explication de ce en quoi les postes utilisés sont comparables au poste ou à la catégorie de postes occupés par le cadre désigné ou la catégorie de cadres désignés et de ce en quoi les organismes de comparaison utilisés sont comparables à l'employeur désigné, à l'égard des critères mentionnés aux sous-sous-dispositions 1 ii A à E du paragraphe 3 (2). 3. Les centiles qui ont été choisis pour chaque calcul. 4. Les centiles qui ont été retenus en application des alinéas 3 (4) e) et f) pour chaque calcul. 	<p>La FTO respecte le Cadre de rémunération.</p> <p>Des renseignements additionnels sur l'analyse du marché et le plafond de rémunération sont fournis plus loin, ainsi que les catégories de cadres et les calculs pour chacune des catégories de cadres désignés. Les échelles salariales se fondent sur la médiane (50^e centile) maximale sur le marché pour le traitement et la rémunération au rendement.</p> <p>Le groupe de comparaison de la FTO :</p> <ul style="list-style-type: none"> • est seulement constitué d'organismes du secteur parapublic de l'Ontario; • partage avec la Fondation Trillium de l'Ontario certaines caractéristiques comme i) les types d'emplois, ii) l'emplacement géographique, iii) le secteur d'activité, iv) la taille, v) la complexité et vi) la propriété. <p>Une évaluation des emplois a été réalisée pour cerner les emplois de portée et de complexité <i>similaires</i> aux emplois de la FTO dans les organismes de comparaison. La FTO et tous les organismes choisis utilisent la même méthodologie d'évaluation des emplois pour la comparaison de postes exigeant des connaissances/compétences/capacités similaires, comme le précise le cadre réglementaire.</p>

<p>5. La description de tout autre élément de rémunération offert aux cadres désignés qui, en règle générale, n'est pas accordé, selon les mêmes modalités et le même montant relatif, aux gestionnaires non dirigeants, et les raisons pour lesquelles cet élément est nécessaire.</p>	<p>La FTO n'accorde aucun élément de rémunération à ses cadres qui soit différent des éléments de rémunération qu'elle accorde à ses gestionnaires non dirigeants.</p>
<p>6. Un énoncé des principes de rémunération de l'employeur désigné, précisant ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. la manière dont le programme de rémunération appuie les objectifs stratégiques de l'employeur désigné; ii. ce que le programme de rémunération, et notamment la rémunération au rendement, vise à récompenser. 	<p>Le conseil d'administration de la FTO considère que la Fondation est un lieu de travail exceptionnel où les professionnels souhaitent travailler et demeurer une fois en poste. C'est sur cette vision que s'appuie la philosophie de rémunération de la FTO.</p> <p>Principes directeurs</p> <p>Le programme d'administration de la rémunération de la Fondation Trillium de l'Ontario s'appuie donc sur cette vision et sur les six principes directeurs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Équité et cohérence d'application</i> 2. <i>Concurrence externe</i> 3. <i>Récompense liée au rendement et reconnaissance de la contribution</i> 4. <i>Reddition de comptes aux intervenants</i> 5. <i>Communication ouverte et consultation représentative</i> 6. <i>Vue d'ensemble des récompenses.</i> <p>Principaux éléments qui déterminent la rémunération des employés</p> <p>Le niveau de rémunération que peut recevoir un employé est influencé par trois facteurs importants, comme l'illustre le modèle suivant :</p>

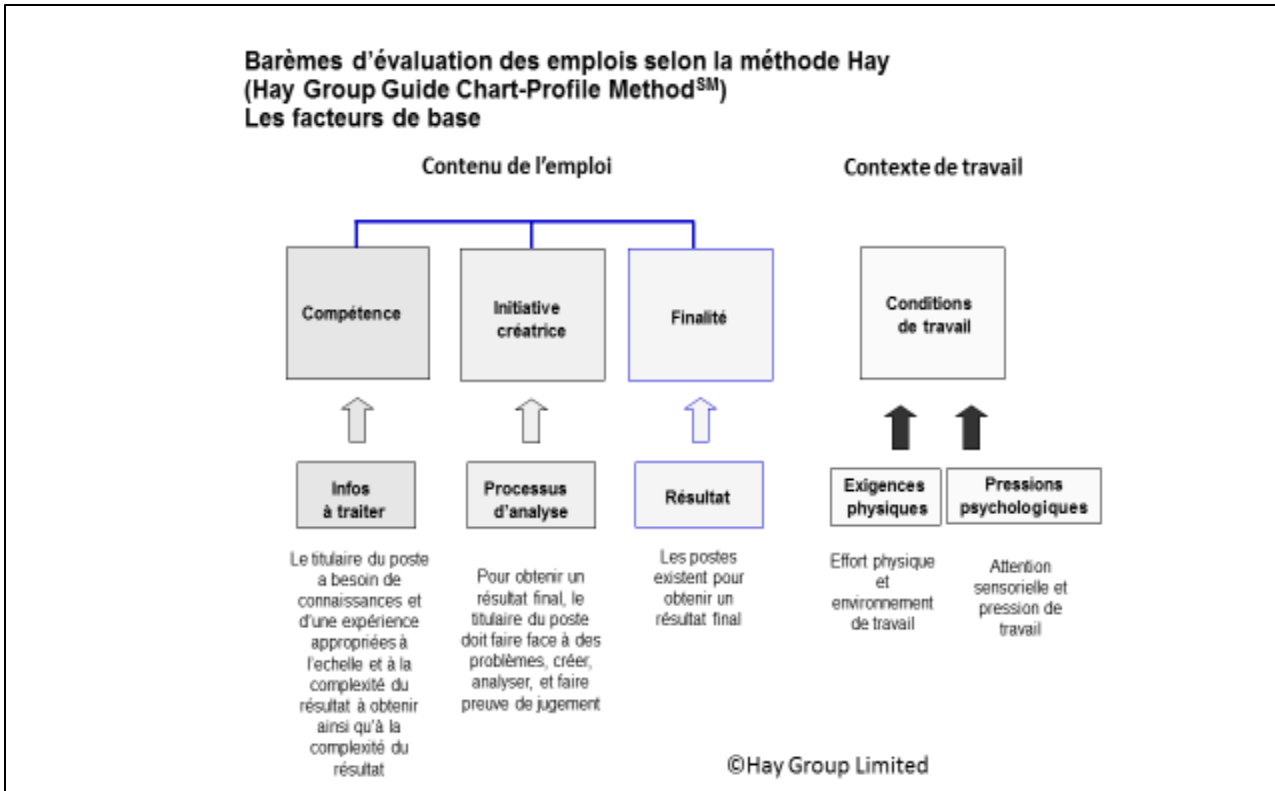


ANALYSE DU MARCHÉ ET PLAFOND DE RÉMUNÉRATION

Évaluation des cadres et des emplois à la Fondation Trillium de l'Ontario

Il y a quatre catégories de cadres à la FTO. Les postes de cadres sont évalués en fonction des compétences, connaissances et capacités requises ainsi que des responsabilités et conditions de travail qui y sont liées. Le système d'évaluation utilisé pour les postes de cadres de la FTO est la méthode des barèmes d'évaluation Hay^{MC}, dont se servent bon nombre d'autres organismes dans la province, y compris ceux du secteur parapublic de l'Ontario. Le pointage obtenu au cours de l'évaluation détermine à quelle catégorie appartient un poste de cadre.

Un bref aperçu de la méthodologie d'évaluation est fourni dans le graphique ci-dessous.



Le Règlement de l'Ontario établit qu'un employeur désigné, comme la Fondation Trillium de l'Ontario, « ne doit pas accorder à un cadre désigné un traitement et une rémunération au rendement qui sont supérieurs au maximum du traitement et de la rémunération au rendement », lequel est établi à l'aide des diverses directives de calcul. Ces directives ainsi que la conformité de la FTO à ces directives sont présentées plus loin.

Groupe de comparaison et rajustement en fonction du marché

Au moins huit organismes de comparaison doivent être pris en compte, dont au moins un organisme canadien du secteur public ou parapublic. La portée des postes de cadres, de même que le type d'activités, le secteur d'activité, la taille et l'emplacement de l'organisme, sont pris en compte.

Un total de 43 organismes ont servi à la mise à jour de la rémunération en 2016, lesquels :

- ont des données à jour relatives à la rémunération totale dans la base de données du Hay Group (données en vigueur le 1^{er} décembre 2015)
- sont situées en Ontario;
- sont des organismes du secteur parapublic;
- ont des postes comparables aux postes au sein de la FTO (selon la méthodologie d'évaluation des emplois, et non pas le jumelage des titres des postes).

La FTO vise à effectuer une révision exhaustive de la rémunération tous les trois ans pour s'assurer d'être concurrentielle par rapport au marché externe, et elle peut effectuer des rajustements annuels fondés sur le marché pour toutes les échelles de rémunération. Ces rajustements sont fondés sur les résultats

d'enquêtes sur la rémunération et divers indicateurs économiques, et le même pourcentage d'augmentation est appliqué à toutes les catégories de cadres et de gestionnaires non dirigeants. La révision plus approfondie prévue tous les trois ans vise à cerner toutes les modifications qu'il pourrait être nécessaire d'apporter à des catégories d'emplois, et à examiner les primes ou les autres pressions du marché externe avec lesquelles doit composer l'organisme. L'équipe de la haute direction et le conseil d'administration doivent à chaque occasion approuver un groupe d'homologues pour la révision périodique.

L'alinéa 2 (6) (ii) du Règlement prévoit que le taux d'augmentation moyen du traitement des cadres doit être égal (ou inférieur) au taux d'augmentation moyen de la rémunération du personnel non dirigeant. Le système de rémunération de la FTO a recours au même taux moyen d'augmentation pour l'ensemble de l'organisme ainsi qu'à des mesures de rémunération au rendement pour déterminer tout changement d'échelon salarial.

Voici la liste des organismes de comparaison :

1. Agricorp	16. EnWin Utilities Ltd.	31. Ontario Power Generation Inc.
2. Commission des alcools et des jeux de l'Ontario	17. Exhibition Place	32. Université Queen's
3. Assuris	18. Gouvernement de l'Ontario	33. Monnaie royale canadienne
4. Banque du Canada	19. Autorité aéroportuaire du Grand Toronto	34. SOCAN
5. Bluewater Power Distribution Corporation	20. Chambre des communes	35. Conseil canadien des normes
6. Société d'assurance-dépôts du Canada	21. Hydro One Inc. ¹	36. Tarion Warranty Corporation
7. Fondation canadienne pour l'innovation	22. Société indépendante d'exploitation du réseau d'électricité	37. Zoo de Toronto
8. Société immobilière du Canada CLC limitée	23. Centre de recherches pour le développement international	38. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
9. Société canadienne d'hypothèques et de logement	24. LCBO	39. The United Church of Canada
10. Laboratoires Nucléaires Canadiens	25. Metrolinx	40. Université d'Ottawa
11. Comptables professionnels agréés du Canada	26. Numeris	41. Universités Canada
12. Ville de Toronto	27. Oakville Hydro Corporation	42. Veridian Corporation
13. Société ontarienne d'assurance-dépôts	28. Bureau du surintendant des institutions financières	43. Waterfront Toronto
14. Educators Financial Group Inc.	29. Société des loteries et des jeux de l'Ontario	
15. Enersource Hydro Mississauga Inc.	30. Commission du Régime de retraite de l'Ontario	

1. Selon la base de données, Hydro One est considéré comme un organisme du secteur public.

Détails du calcul du plafond de rémunération

Exigences du Cadre : Calcul du plafond	Conformité de la Fondation Trillium de l'Ontario
<p>Le calcul doit :</p> <p>Établir les montants maximaux de traitement et de rémunération au rendement qui peuvent être versés aux cadres occupant des postes comparables.</p>	<p>La Fondation Trillium de l'Ontario, suivant les conseils de Hay Group Limited, a calculé les montants maximaux de traitement et de rémunération au rendement qui peuvent être versés aux cadres occupant des postes comparables pour chaque échelon.</p>
<p>Choisir un centile qui n'est pas supérieur au 50^e centile</p>	<p>La FTO a calculé ses échelles de rémunération pour chaque catégorie de cadres en fonction du 50^e centile total en espèces cible sur le marché, en fonction d'une fourchette entre 80 % de la cible sur le marché et 110 % de la norme du marché.</p> <p>L'échelle salariale de la rémunération totale en espèces par rapport au marché à la médiane cible est inférieure au maximum autorisé par le Règlement, comme l'illustre le tableau ci-dessous.</p>

Échelon de cadres de la FTO	Salaire de base maximal à la médiane du marché (\$)	Rémunération variable maximale à la médiane du marché (%)	Traitement et rémunération au rendement maximaux (\$) (plafond du Règlement)	Plafond de l'échelle salariale de la FTO pour 2016 (\$)
A	256 100	15 %	294 300	275 000
B	193 300	15 %	222 600	206 800
C	166 300	13 %	187 300	174 900
D	147 500	7 %	157 500	149 600

Les données sont fournies par Hay Group Limited. Les chiffres du tableau ci-dessus sont fondés sur les maximums figurant dans la base de données du Hay Group calculés en fonction de la structure salariale et de la structure STI des organismes du groupe de comparaison. Toutes les valeurs monétaires sont exprimées en dollars canadiens et arrondies à la centaine près.

Remarque : Les données fournies par Hay Group Limited ont été utilisées aux fins de l'examen de l'organisme; en outre, le même groupe de comparaison, la même méthodologie et la même application des échelons et des points de référence par rapport au marché, ainsi que les mêmes lignes directrices relatives à l'administration de la rémunération, sont utilisés pour les gestionnaires non dirigeants.

Autres éléments de rémunération

Le Règlement précise que « l'employeur désigné ne doit pas accorder les éléments de rémunération suivants à un cadre désigné, sous réserve de tout autre droit à l'un ou l'autre de ces éléments au titre de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ». Le tableau ci-dessous présente les énoncés confirmant la conformité de la Fondation Trillium de l'Ontario à cet aspect du Règlement.

Exigences du Cadre (paragraphe 2(3))	Conformité de la Fondation Trillium de l'Ontario
i. Paiements et autres avantages accordés au lieu d'avantages accessoires.	Aucun paiement n'est accordé au lieu d'avantages accessoires.
ii. Primes d'embauche.	La FTO n'accorde pas de primes d'embauche.
iii. Primes de rétention.	La FTO n'accorde pas de primes de rétention.
iv. Indemnités de logement en espèces.	La FTO n'accorde pas d'indemnités de logement en espèces.
v. Avantages sociaux garantis qui, en règle générale, ne sont pas accordés aux gestionnaires non dirigeants.	Confirmé – Tous les employés reçoivent le même niveau d'avantages sociaux.
vi. Indemnités de licenciement, y compris les indemnités compensatrices de préavis de licenciement et les indemnités de cessation d'emploi, dont le total est égal à plus de 24 fois le traitement mensuel moyen du cadre désigné.	La FTO a passé en revue toutes les ententes de ses cadres et confirme que les indemnités de départ sont plafonnées à 24 fois le traitement mensuel.
vii. Indemnités de licenciement ou de cessation d'emploi à payer en cas de licenciement motivé.	La FTO n'accorde pas d'indemnités de licenciement ou de cessation d'emploi en cas de licenciement motivé.
viii. Congé administratif payé, sauf s'il est offert au responsable d'un collège ou d'une université ou à un autre cadre désigné qui fait partie du corps professoral d'un collège ou d'une université ou qui doit le réintégrer.	La FTO n'accorde pas de congés administratifs ou d'indemnités compensatrices de congé administratif.
ix. Congés administratifs payés qui s'acquièrent à un taux supérieur à 10,4 semaines payées par année.	

x. Indemnités compensatrices de congé administratif.	
--	--