

Politique de rémunération des cadres

Philosophie

L'approche d'Agricorp en matière de rémunération des cadres est conçue pour attirer et retenir les gens talentueux, satisfaire aux exigences du Plan d'activités approuvé par l'organisme, et répondre aux objectifs à long terme de son cadre stratégique.

La politique de rémunération des cadres d'Agricorp tient compte de ce qui suit :

- Les programmes de rémunération des cadres d'Agricorp seront conçus pour être rentables et pour refléter la rigueur financière qui est exigée d'un organisme public
- Agricorp définit son marché concurrentiel comme étant un organisme œuvrant dans le secteur public en Ontario
- Dans son approche en matière d'établissement et d'offre de la rémunération aux cadres, Agricorp vise à être concurrentiel sur le marché du secteur public
- La rémunération des cadres d'Agricorp visera à attirer et à retenir des employés qualifiés et compétents
- Chaque année, Agricorp comparera son offre de rémunération et établira son enveloppe des traitements à l'aide de taux normaux cibles comparés au 50e centile du marché du secteur public en Ontario.

Applicabilité

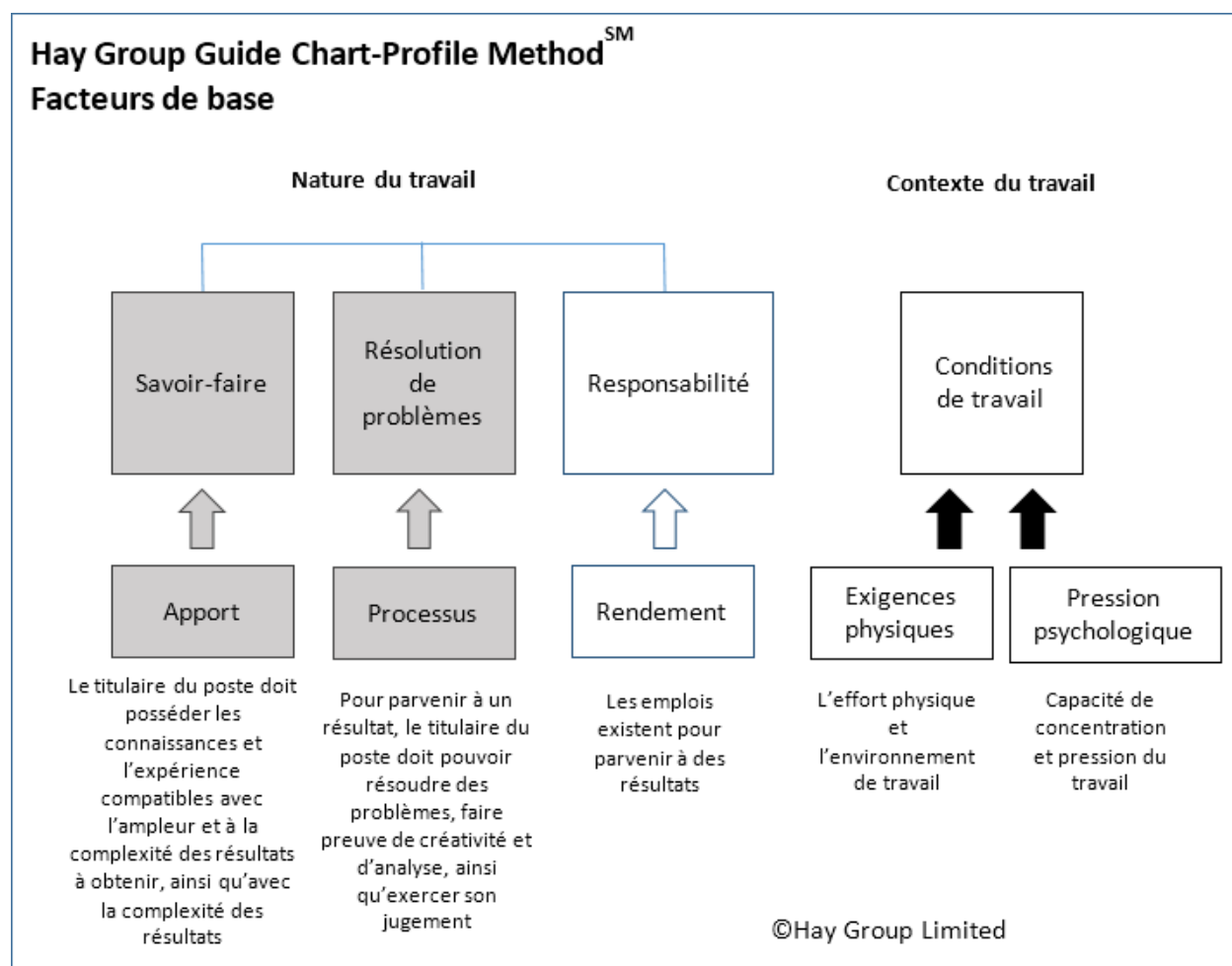
La présente politique s'applique à tous les postes de cadres désignés d'Agricorp :

Directeur général
Directeur des finances
Dirigeant principal de l'information
Directrice principale de l'exécution des programmes
Directeur principal de l'élaboration des programmes
Directeur principal des Services juridiques
Directrice principale des ressources humaines et du développement organisationnel
Directrice de la gestion stratégique et des communications

Avec l'accord du conseil d'administration, ces postes peuvent faire l'objet de modifications de temps selon la structure de l'organisation.

Analyse comparative du marché

Agricorp a comparé la rémunération pour ses postes de cadres désignés au 50^e centile du marché du secteur parapublic de l'Ontario. Après avoir fait appel à la méthode d'évaluation d'un consultant en rémunération tiers bien connu appelée « Hay Group Guide-Chart Profile MethodSM » (méthode du barème d'évaluation et du profil Hay), l'importance et la complexité des huit postes de haute direction ont été revues et évaluées. L'évaluation des postes a permis de quantifier les obligations redditionnelles et les responsabilités de chaque poste de direction, afin que les résultats puissent être comparés à des postes semblables (c.-à-d., les points d'évaluation) dans des organisations comparables. Ce système d'évaluation est utilisé par de nombreux organismes en Ontario, y compris les organismes du secteur parapublic en Ontario. Le graphique ci-dessous présente un aperçu de la méthode d'évaluation utilisée :



Selon la diversité des exigences, pour les postes de cadre, à posséder une expérience de travail au sein de diverses industries (c.-à-d., agriculture, finances, assurance, technologie) en vue d'assurer le fonctionnement effectif et efficace de l'industrie, Agricorp, avec le soutien de son consultant, a déterminé que le groupe de comparaison le plus approprié comprendrait tous les organismes du secteur parapublic de l'Ontario qui sont inclus dans la base de données relative à la rémunération du consultant afin de déterminer le 50^e centile du marché pertinent. Ces organismes de comparaison ont des emplois comparables aux rôles d'AgriCorp (d'après la méthodologie liée à l'importance des postes, le niveau de responsabilité, le type d'activités auxquelles se livre l'organisme, les exigences réglementaires et l'emplacement de l'organisme, et non d'après la correspondance des titres des postes). Au total, 20 organismes du secteur parapublic de l'Ontario sont inclus dans la base de données de Hay Group à titre d'organismes de comparaison :

- Gouvernement de l'Ontario
- Commission des alcools et des jeux de l'Ontario
- Bluewater Power Distribution Corporation
- Cambridge and North Dumfries Hydro Inc.
- Société canadienne d'hypothèques et de logement
- Ville de Brantford
- Exportation et développement Canada
- Financement agricole Canada
- Festival Hydro Inc.
- Guelph Hydro Electric Systems Inc.
- Halton Hills Hydro Inc.
- Horizon Utilities Corporation
- Kitchener-Wilmot Hydro Inc.
- London Hydro
- Université McMaster
- Metrolinx
- Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
- Welland Hydro Electric System Corp.
- Westario Power Inc.
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

La méthode d'évaluation des postes de Hay Group tient compte des exigences réglementaires pour le choix des organismes de comparaison, notamment :

- L'étendue des responsabilités des cadres de l'organisation
- Le type d'activités auxquelles se livre l'organisation
- Les secteurs d'activités au sein desquels l'organisation est en concurrence pour ses cadres
- La taille de l'organisme
- L'emplacement de l'organisme

Postes de comparaison

Points Hay	Titre du poste	Postes de comparaison
1654	Directeur général	La méthode d'évaluation des postes de Hay Group a permis de quantifier les obligations redditionnelles et les responsabilités de chaque poste de cadre, afin que les résultats puissent être comparés à des postes semblables (c.-à-d., les points d'évaluation) dans les organismes comparables mentionnés ci-haut.
1158	Directeur des finances Dirigeant principal de l'information Directrice principale de l'exécution des programmes Directeur principal de l'élaboration des programmes	
967	Directrice principale des ressources humaines et du développement organisationnel Directeur principal des Services juridiques	
807	Directrice de la gestion stratégique et des communications	

Le tableau suivant est un résumé de Hay Group concernant les données résultant de la comparaison du marché qui servent à établir la structure des traitements au sein du cadre d'Agricorp.

Secteur parapublic du groupe des 20 (décembre 2014)				
Fourchette de poste d'Agricorp	Points Hay	Échelle de traitement maximale du 50^e centile	Prime de rendement maximale	Rémunération totale maximale du 50^e centile
EX4	1654	271 860 \$	21,9 %	331 329 \$
EX3	1158	204 240 \$	18,8 %	242 535 \$
EX2	967	175 260 \$	18,8 %	208 121 \$
EX1	807	150 880 \$	12,5 %	169 740 \$

En se fondant sur ces données, le conseil d'administration d'Agricorp a choisi d'adopter une approche prudente pour établir le maximum de ses échelles de traitement et les a fixées de façon prudente sous l'échelle de traitement maximale du marché du 50^e centile, sans prime de rendement.

Structure des traitements d'Agricorp

Après avoir effectué l'évaluation des postes et l'étude du marché, Agricorp a été en mesure d'établir la structure de l'échelle de traitement pour la rémunération de ses cadres. Agricorp versera à ses cadres un traitement défini à l'intérieur d'une échelle de traitement et n'offrira aucun système de paiement basé sur le rendement.

Fourchette de poste d'Agricorp Titre du poste

EX4	Directeur général
EX3	Directeur des finances Dirigeant principal de l'information Directrice principale de l'exécution des programmes Directeur principal de l'élaboration des programmes
EX2	Directrice principale des ressources humaines et du développement organisationnel Directeur principal des Services juridiques
EX1	Directrice de la gestion stratégique et des communications

Fourchette de poste d'Agricorp	Échelles de traitement			Plafond de traitement ²
	Minimum	Taux normal cible	Maximum	
EX4	207 000 \$	230 000 \$	241 500 \$	241 500 \$
EX3	156 978 \$	174 420 \$	183 141 \$	183 141 \$
EX2	137 437 \$	152 707 \$	160 342 \$	160 342 \$
EX1	119 089 \$	132 321 \$	138 937 \$	138 937 \$

1. Le conseil d'administration d'Agricorp a choisi d'adopter une approche prudente pour établir le maximum de ses échelles de traitement et les a fixées sous l'échelle de traitement maximale du 50^e centile du marché.
2. Le taux normal maximal d'Agricorp est basé sur le 50^e centile du marché, et est bien en deçà du plafond réglementaire de rémunération *maximale* admissible qui est offerte par les organismes de comparaison faisant partie du marché. De plus, contrairement à certains autres organismes de comparaison, Agricorp n'offre aucun système de rémunération au rendement.
3. Avec l'accord du conseil d'administration, le traitement d'une personne peut faire l'objet d'un ajustement dans les limites de l'échelle de traitement à la suite de l'examen du mérite annuel.
4. Une fois par année, Agricorp peut évaluer et décider d'augmenter les échelles de traitement, selon le moins élevé : a) des cibles moyennes d'augmentation de traitement au mérite utilisées pour les gestionnaires, ou b) de la tendance en matière de traitement dans le secteur public provincial.

Enveloppe des traitements

L'année de paie d'Agricorp s'étend du 1^{er} avril au 31 mars. Agricorp a déterminé que le 1^{er} septembre 2017 correspondrait à la date à laquelle son enveloppe des traitements serait calculée. L'enveloppe des traitements pour l'exercice 2016-17 était de 1 292 251,71 \$. L'enveloppe des traitements totale pour l'exercice 2017-18, basée sur un taux d'augmentation maximum de 4 % par rapport à l'enveloppe des traitements de l'exercice 2016-17, est de 1 322 404,25 \$, ce qui représente une augmentation globale de 30 152,54 \$.

Afin de déterminer la valeur du taux annuel d'augmentation maximale de l'enveloppe des traitements, Agricorp a tenu compte des facteurs suivants, tels qu'ils sont mentionnés dans le règlement :

- Les priorités du gouvernement de l'Ontario en matière de finances et de rémunération, comme indiqué dans les documents publics de la Couronne, le budget et les perspectives économiques.
- Les tendances récentes en matière de rémunération des cadres du secteur public canadien et du secteur parapublic, qui est le secteur avec lequel Agricorp est en concurrence en ce qui concerne les cadres.
- Une comparaison entre le pourcentage du budget d'exploitation d'Agricorp destiné au traitement des cadres et celui des organismes de comparaison.
- L'effet ressenti lorsqu'on attire des gens de talent aux postes de cadres désignés de l'employeur, et qu'on retient ces gens de talent dans les postes de cadres désignés de l'employeur, et la différence entre les échelles de traitement relatives à ces postes qui a un effet direct sur ces postes de cadres.
- Tout accroissement ou changement dans les rôles et les activités des cadres.

En se fondant sur les recherches menées par Hay Group, ainsi que sur des analyses supplémentaires faites par Agricorp, ce dernier propose d'adopter un taux annuel d'augmentation de l'enveloppe des traitements maximal de 4 %.

Les points examinés comprennent :

1. Le pourcentage du budget d'exploitation d'Agricorp consacré à la rémunération des cadres est d'environ 3 % et correspond à celui des groupes de comparaison. De plus, dans le cadre de ses

activités, Agricorp gère d'importantes transactions financières au nom du gouvernement provincial, notamment : jusqu'à 5 milliards de dollars annuellement en matière de gestion de risques, recueille environ 175 millions de dollars en primes et en droits, et le paiement en moyenne de 350 millions de dollars en paiements d'indemnités ou de prestations sur une base annuelle.

2. Le conseil d'administration d'Agricorp a choisi de fixer des taux maximums qui sont bien en dessous du maximum recommandé par Hay Group qui est basé sur les données de référence du 50^e centile du marché. Cet écart varie jusqu'à 30 % sous le maximum admissible pour les organismes de comparaison.
3. Hay Group s'est servi des données sur la rémunération de 2015 pour la référencement et les résultats ne sont pas des données pour l'année en cours (estimés de 2 à 3 % plus bas) étant donné que la mise en œuvre de la politique se fera durant l'exercice 2017-18.
4. Les traitements des cadres d'Agricorp sont gelés depuis six ans et sont demeurés inchangés. L'augmentation des traitements et des régimes de retraite dans le secteur public varie généralement entre 0,5 et 2,5 % par année. Si une moyenne de 1,5 % avait été appliquée chaque année, le changement réel aurait été une augmentation des traitements de base de 11 % au cours des six dernières années.
5. L'effet du gel des traitements s'est traduit par le risque de ne pouvoir retenir et recruter des gens de talent pour les postes de cadres pour lesquels la rémunération est actuellement à 7,34 % sous les niveaux prudents établis par le conseil d'administration pour les taux normaux cibles définis. Il existe également des compressions budgétaires qui font en sorte que certains postes qui dépendent de cadres ont une échelle de traitement maximale qui chevauche l'échelle de traitement minimale de ces cadres dans un ordre de 25 000,00 \$.
6. Agricorp ne prévoit pas de changements à la structure de ses cadres. Le Plan d'activités triennal comprend l'ajout de trois nouveaux programmes aux activités et à la gestion actuelles.

Augmentation annuelle du traitement au mérite

Le traitement de chaque cadre sera passé en revue sur une base annuelle. Des recommandations seront faites pour des rajustements du traitement basé sur le mérite (déterminés par le rendement de la personne) qui doivent demeurer dans les limites des échelles de traitement définies pour le poste. Le conseil d'administration passera en revue et approuvera la totalité des augmentations de traitement au mérite de tous les cadres désignés.

L'enveloppe des traitements totale après les augmentations au mérite de tous les cadres désignés ne doit pas dépasser l'enveloppe des traitements pour l'année de paie. L'enveloppe des traitements sera déterminée en fonction des règlements du cadre de rémunération des cadres.

Programmes d'avantages sociaux

Les cadres d'Agricorp participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux offerts à tous les employés d'Agricorp, tels que :

- Assurance-vie
- Assurance-maladie complémentaire et soins dentaires
- Prestations de retraite
- Programmes d'aide aux employés
- Programmes d'invalidité de courte et de longue durée
- Vacances
- Congés de maladie

Agricorp n'offre pas d'éléments de rémunération ou d'avantages sociaux exclusifs aux cadres désignés.

Consultation publique

Le cadre de rémunération proposé pour les cadres d'Agricorp a été affiché pendant une période de 30 jours pour permettre au public de formuler des commentaires sur celui-ci; cette période de consultation a pris fin le 21 février 2018. Tous les commentaires concernant cette politique ont été fournis sous la forme de données agrégées au conseil d'administration d'Agricorp.