

Fournir l'information nécessaire pour chaque article. Vous trouverez dans le [Guide de rémunération des cadres du secteur parapublic](#) des explications supplémentaires pour remplir le présent formulaire.

A. Philosophie de rémunération	Décrire la philosophie de rémunération de l'employeur désigné, notamment en expliquant comment le programme de rémunération des cadres supérieurs concourt aux objectifs stratégiques et ce que le programme (y compris la formule de rémunération au rendement) vise à récompenser.
B. Postes de cadres désignés	Énumérer tous les postes de cadres désignés de l'employeur désigné. S'il y a lieu, indiquer la catégorie de chacun des postes relativement au salaire et à la structure de rémunération au rendement du programme de rémunération des cadres supérieurs.
C. Salaire et rémunération au rendement	
Choix du comparateur	Décrire les comparateurs utilisés pour l'étalonnage des salaires et de la rémunération au rendement pour l'employeur désigné pour tous les postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés. Justifier le choix des comparateurs.
Détails de l'analyse comparée	Décrire le centile utilisé pour l'étalonnage du plafond des salaires et de la rémunération au rendement pour l'employeur désigné pour tous les postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés. On peut fournir des renseignements supplémentaires sur la méthode employée pour déterminer le salaire et la rémunération au rendement afin de donner du contexte.
Structure	Décrire le plafond des salaires et la rémunération au rendement pour tous les postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés. On peut fournir des renseignements supplémentaires sur la fourchette salariale et la structure de rémunération au rendement pour donner du contexte.
D. Enveloppe de salaire et de rémunération au rendement	Indiquer la somme des salaires et de la rémunération au rendement versés, ou en cas échéant, la somme des salaires versés et de la rémunération maximale au rendement potentielle aux cadres désignés pour la dernière année de rémunération complète. Préciser le taux d'augmentation maximal de l'enveloppe. On peut fournir des renseignements supplémentaires sur les raisons justifiant les changements et sur la façon dont ces derniers ont été établis pour donner du contexte.
E. Autres éléments de rémunération	Décrire tous les éléments de rémunération, autres que le salaire et la rémunération au rendement, qui seraient offerts aux postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés, mais qui ne sont généralement pas versés aux gestionnaires non exécutifs de la même manière et d'un montant semblable. Justifier chaque élément par des motifs opérationnels essentiels.
F. Information complémentaire	Fournir toute information supplémentaire nécessaire pour justifier ou expliquer les renseignements compris dans le programme de rémunération des cadres supérieurs.

Coordonnées

Organisation (nom complet)

Science Nord

Formulaire rempli par

Prénom

Jennifer

Nom

Booth

Initiale

D

Titre du poste

Directrice, Finances

Adresse

Numéro d'unité

Numéro de la rue

100

Nom de la rue

Chemin Ramsey Lake

Case postale

Ville

Sudbury

Province

Ontario

Code postal

P3E 5S9

Numéro de téléphone

705-522-3701

Numéro de télécopieur

705-522-4306

Courriel

booth@sciencenorth.ca

A. Philosophie de rémunération

Décrire la philosophie de rémunération de l'employeur désigné, notamment en expliquant comment le programme de rémunération des cadres supérieurs concourt aux objectifs stratégiques et ce que le programme (y compris la formule de rémunération au rendement) vise à récompenser.

Le modèle de rémunération de Science Nord vise à s'assurer que le centre est bien placé pour réaliser son mandat, conserver son rôle de chef de file mondial dans le secteur des centres des sciences et garantir la viabilité à long terme de l'organisation. Il se fonde sur le besoin crucial d'attirer, de conserver et de motiver des talents de calibre élevé pour promouvoir la culture novatrice du centre et maintenir l'élan de l'organisation à l'avenir. Il prévoit un régime de rémunération abordable, transparent et facile à administrer, comprenant des avantages sociaux hors salaire, qui est nécessaire pour assurer l'exercice efficace des fonctions d'un emploi et qui récompense les contributions au moyen d'une rémunération au rendement et d'incitatifs de rémunération à risque qui sont rattachés au rendement personnel et aux résultats opérationnels.

Science Nord offre un régime de rémunération qui repose sur les principes suivants :

- Permettre à l'organisation d'attirer, de conserver et de récompenser les théoriciens, entrepreneurs et stratèges de haut calibre à vision mondiale qui maintiennent l'élan de l'organisation pour que celle-ci continue à progresser dans l'industrie, l'environnement et le marché au sein desquels elle est en concurrence.
- Motiver les cadres à atteindre les résultats organisationnels grâce à une excellence opérationnelle et à une exécution réussie des stratégies opérationnelles et priorités stratégiques du centre.
- Garantir un modèle de rémunération flexible qui permet une croissance et qui est transparent, réaliste, abordable, conforme et facile à comprendre et à administrer.
- Obtenir les résultats et l'impact qui rejaillissent favorablement sur le gouvernement de l'Ontario et qui s'harmonisent avec le plan d'action du gouvernement visant à instaurer un gouvernement ouvert et comptable.
- Tenir compte des besoins en matière de gestion et de déploiement de talents, de planification de la relève et de perfectionnement accéléré du leadership.
- Incorporer les incitatifs individuels et organisationnels de la rémunération au rendement et de la rémunération à risque, lesquels reconnaissent et récompensent les contributions faites à la viabilité financière, aux objectifs opérationnels à court et à long terme, et à l'atteinte des priorités stratégiques.

Permettre à Science Nord d'être un employeur de choix pour les cadres supérieurs, d'attirer les meilleurs talents vers le Nord de l'Ontario et de demeurer compétitif sur un marché du travail exigeant.

B. Postes de cadres désignés

Énumérer tous les postes de cadres désignés de l'employeur désigné. S'il y a lieu, indiquer la catégorie de chacun des postes relativement au salaire et à la structure de rémunération au rendement du programme de rémunération des cadres supérieurs.

Titre du poste complet	Catégorie de poste	
Ex. : Directeur général	Ex. : VP-1	
Directeur général	Catégorie A	-
Directeur	Catégorie B	-
Ajouter un poste de cadre désigné (+)		

C. Salaire et rémunération au rendement – Choix du comparateur

Décrire les comparateurs utilisés pour l'étalonnage des salaires et de la rémunération au rendement pour l'employeur désigné pour tous les postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés. Justifier le choix des comparateurs.

Comparateurs 1

Supprimer (-)

Poste ou catégorie de poste de cadre à comparer

Directeur général

Directeur (6 postes)

Comparateurs du secteur public ou parapublic canadien

Organisation (Ex. : Organisation 1, Organisation 2, Organisation 3, etc.)

Musée royal de l'Ontario

Centre des sciences de l'Ontario

Collection McMichael d'art canadien

TELUS Spark

Science World Vancouver

Science World TELUS Edmonton

Royal Botanical Gardens

Fiducie du patrimoine ontarien

Musée des beaux-arts de l'Ontario

Poste ou catégorie de poste (Ex. : Directeur général des finances)

Directeur général

Directeur

Justification du choix des comparateurs

Sélection des comparateurs

Science Nord a étalonné ses deux catégories de postes en choisissant des organisations comparatives et des rôles comparatifs. Tous les comparateurs relèvent du secteur public canadien ou du secteur parapublic.

Les organisations comparatives ont été sélectionnées en fonction de la mesure dans laquelle elles répondent aux critères suivants :

- L'ampleur des responsabilités des cadres de l'organisation (connaissances, compétences, capacités, et portée et complexité relatives des rôles)
- Les types d'opérations menées par l'organisation (complexité des diverses offres de produits et de programmes, rayonnement mondial, opérations réparties sur plusieurs emplacements)
- Les secteurs au sein desquels l'organisation se dispute les cadres (compétitivité du marché, publics, emplacement)
- La taille de l'organisation (recettes annuelles, complément d'effectif, marchés desservis)

Les organisations choisies et les postes au sein de ces organisations qui ont servi à l'analyse des comparateurs ont été retenus en raison du fait qu'ils exigent des compétences essentielles similaires en matière de leadership (connaissances, compétences et capacités) sur le plan de la complexité et des niveaux de responsabilités, comparativement aux compétences requises de nos cadres désignés pour que ceux-ci puissent atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels de Science Nord.

Le même groupe de comparateurs a servi aux deux catégories de cadres désignés.

Il est important de noter que le caractère unique de l'exploitation de Science Nord complique l'utilisation et l'analyse de données comparatives. Science Nord est le seul centre des sciences au Canada qui exploite deux grands centres des sciences. Il est aussi un des rares centres qui accordent une priorité majeure aux ventes internationales et qui offrent des programmes externes à partir d'une base satellite à Thunder Bay. Enfin, l'intérêt qu'il porte à la prestation de services et à la réalisation de programmes pour les communautés des Premières Nations dans l'ensemble du Nord de l'Ontario démarque le centre des sciences des autres comparateurs.

L'employeur désigné a reçu l'approbation du président du Conseil du Trésor pour l'utilisation des comparateurs privés ou internationaux pour ces postes ou catégories de postes de cadres.

Ajouter une poste ou une catégorie
de postes de cadre à comparer (+)

C. Salaire et rémunération au rendement – Détails de l'analyse comparative

Décrire le centile utilisé pour l'étalonnage du plafond des salaires et de la rémunération au rendement pour l'employeur désigné pour tous les postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés. On peut fournir des renseignements supplémentaires sur la méthode employée pour déterminer le salaire et la rémunération au rendement afin de donner du contexte.

Organisation Directeur général

A	196 000 \$
B	268 212 \$
C	461 515 \$
D	238 649 \$
E	239 379 \$
F	196 483 \$
G	188 296 \$
H	319 275 \$

50e centile 239 014 \$

Organisation Directeur

A	148 212 \$
B	161 216 \$
C	220 901 \$
D	227 942 \$
E	167 550 \$
F	155 990 \$
G	149 491 \$
H	136 043 \$
I	168 900 \$

50e centile 161 216 \$

Les données salariales ci-haut, qui incluent le salaire et la rémunération au rendement et qui portent sur les douze (12) derniers mois, sont les données que l'on pourrait obtenir directement auprès des organisations comparatives ou en consultant le domaine public.

Conformément à la Loi sur la rémunération des cadres du secteur public, un employeur désigné peut augmenter les plafonds du salaire et de la rémunération au rendement pour un poste de cadre désigné ou une catégorie de postes de cadres désignés selon un taux qui ne dépasse pas le moindre des montants suivants :

1. Le taux moyen d'augmentation du salaire ou de la rémunération au rendement des gestionnaires ne faisant pas partie du groupe de cadres de l'employeur pour la période d'un an la plus récente au titre de laquelle l'employeur a déterminé le salaire et la rémunération au rendement à verser aux gestionnaires ne faisant pas partie du groupe de cadres.

2. La courbe des salaires du secteur public en Ontario, appelée la courbe des salaires du secteur public (de la province), tels qu'ils sont exposés dans le budget, les perspectives économiques et la revue financière ou les documents de la Couronne du chef de l'Ontario, du Cabinet, du Conseil du Trésor ou du Conseil de gestion du gouvernement.

Conformément à la législation, Science Nord a fixé un taux annuel maximum d'augmentation du salaire et de la rémunération au rendement, lequel taux ne doit pas dépasser le moindre des montants précités.

À l'opposé du régime de nombreux employés du secteur public, le régime salarial de Science Nord ne comporte pas d'échelons salariaux. Toutes les augmentations de traitement des cadres désignés se fondent sur un examen du rendement et du mérite.

C. Salaire et rémunération au rendement – Structure

Décrire le plafond des salaires et la rémunération au rendement pour tous les postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés. On peut fournir des renseignements supplémentaires sur la fourchette salariale et la structure de rémunération au rendement pour donner du contexte.

Poste de cadre ou catégorie de poste de cadre	Minimum de la fourchette salariale (\$)	Taux du poste (\$)	Maximum de la fourchette salariale (\$)	Objectif annuel en matière de rémunération au rendement (% du salaire)	Maximum annuel en matière de rémunération au rendement (% du salaire)	Plafond du salaire et de la rémunération au rendement (\$)
Ex. : président	Ex. : 200 000	Ex. : 220 000	Ex. : 240 000	Ex. : 7,5	Ex. : 10	Ex. : 264 000
Directeur général	108 203 \$	155 000 \$	180 338 \$	32,5	32,5	239 014 \$
Directeur	86 562 \$	116 063 \$	140 188 \$	15,0	15,0	161 216 \$

Ajouter une poste ou une catégorie de postes de cadre (+)

D. Enveloppe de salaire et de rémunération au rendement

Indiquer la somme des salaires et de la rémunération au rendement versés, ou en cas échéant, la somme des salaires versés et de la rémunération maximale au rendement potentielle aux cadres désignés pour la dernière année de rémunération complète. Préciser le taux d'augmentation maximal de l'enveloppe. On peut fournir des renseignements supplémentaires sur les raisons justifiant les changements et sur la façon dont ces derniers ont été établis pour donner du contexte.

Somme des salaires et de la rémunération au rendement pour la dernière année de rémunération complète (\$)	Taux d'augmentation maximal (%)
890 060 \$	5,0

Raisonnement pour le taux d'augmentation annuelle maximal proposé :

Le taux annuel maximum d'augmentation de l'enveloppe du salaire et de la rémunération au rendement est de 5 %. Conformément au règlement, les hausses salariales peuvent faire l'objet d'une répartition différentielle parmi les cadres désignés de Science Nord, de sorte que le taux maximum global de l'augmentation annuelle de l'enveloppe de rémunération ne dépasse pas 5 %. Les hausses annuelles consenties aux cadres peuvent être inférieures au taux d'augmentation maximum proposé, compte tenu de divers critères.

La justification du taux d'augmentation maximum proposé a été élaborée en tenant compte des facteurs suivants énoncés dans le règlement :

1- Les priorités financières et les priorités en matière de rémunération du gouvernement de l'Ontario, la performance financière de Science Nord et la capacité d'augmenter l'enveloppe en mettant l'accent sur la viabilité future des opérations. Le gouvernement de l'Ontario a approuvé un budget équilibré pour 2017-2018. Le gouvernement a relevé le besoin d'adopter une approche équilibrée de la gestion de la rémunération du secteur public et il reconnaît l'obligation de maintenir un effectif de secteur public stable, souple et à rendement élevé, qui appuie les priorités transformationnelles du gouvernement tout en s'assurant parallèlement que les services publics demeurent abordables. Pour les cadres, le gouvernement tient à s'assurer que les organisations du secteur parapublic sont en mesure d'attirer et de conserver les talents dont elles ont besoin pour fournir des services publics de qualité tout en préconisant une gestion responsable des fonds publics.

2- Les dernières tendances en matière de rémunération des cadres. Science Nord a pris en considération les tendances en matière de rémunération des cadres aux niveaux national, provincial et régional propre au Nord de l'Ontario. Il a également tenu compte des tendances de rémunération au sein du secteur parapublic ainsi qu'au sein des secteurs dans lesquels Science Nord recrute des talents. Le ministère du Travail a publié la moyenne sur 11 ans (2006-2016) de la hausse salariale annuelle de base pour le secteur public, laquelle se chiffre à 1,82 %. Ces employés touchent aussi des hausses annuelles qui peuvent aller jusqu'au maximum de leur fourchette salariale. Les tendances suivantes se fondent sur la publication la plus récente du Hay Group sur les tendances de rémunération : les salaires du secteur public général canadien augmenteront de 2,6 % en 2018, tandis que les salaires en Ontario augmenteront en général de 2,4 % en 2018.

3- La part du budget de fonctionnement affectée à la rémunération des cadres. Science Nord affecte 5,9 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des cadres. Dans le même ordre d'idées, l'analyse des organisations comparatives fait état d'une allocation constante de l'ordre de 5 à 7 % du budget de fonctionnement à la rémunération des cadres.

4- Incidence de la rémunération sur l'attraction et la conservation des talents. En 2016-2017, la rémunération du directeur général de Science Nord est tombée en deçà du 10e centile des comparateurs sélectionnés, tandis que la rémunération des directeurs de Science Nord se situait dans le 20e centile des comparateurs. L'exploitation de Science Nord présente un caractère unique, étant donné qu'il gère deux grands centres des sciences. Il met l'accent sur les ventes internationales, et il réalise des programmes et fournit des services dans l'ensemble du Nord de l'Ontario. Le régime actuel de rémunération limite les possibilités d'attirer des candidats chevronnés pour des postes de cadres.

5- Expansion des opérations. Science Nord est un pilier important dans le Nord de l'Ontario et sur la scène internationale. La fréquentation du centre des sciences a augmenté de 12 % au cours des cinq dernières années et notre présence dans le Nord de l'Ontario a presque doublé grâce à la réalisation de programmes, aux programmes externes et aux camps pour enfants. Les ventes internationales maintiennent leur essor, tout comme l'expansion de Science Nord dans des marchés diversifiés. Depuis 2011, Science Nord a développé cinq nouvelles expositions itinérantes, dont quatre ont fait la tournée de l'Amérique du Nord et à l'international. L'exposition itinérante la plus récente, Au-delà des limites humaines, est censée prendre l'affiche début 2018. Cette croissance continue est

essentielle pour attirer et conserver les talents les plus prometteurs.

Dans le cadre du système de gestion du rendement de Science Nord, toutes les augmentations consenties se fonderaient sur les évaluations du rendement de chaque cadre désigné. Cette gestion du rendement prévoit un examen des résultats en fonction d'objectifs préétablis et de l'apport des cadres à la performance de Science Nord.

E. Autres éléments de rémunération

Décrire tous les éléments de rémunération, autres que le salaire et la rémunération au rendement, qui seraient offerts aux postes de cadres et catégories de postes de cadres désignés, mais qui ne sont généralement pas versés aux gestionnaires non exécutifs de la même manière et d'un montant semblable. Justifier chaque élément par des motifs opérationnels essentiels.

Éléments 1

[Supprimer \(-\)](#)

Éléments de rémunération
Allocation d'automobile

Poste ou catégorie de poste
Directeur général
Directeur

Justification

Une allocation d'automobile est nécessaire pour les catégories de directeur général et de directeur, afin de maintenir le caractère essentiel des exigences en matière de déplacements locaux et provinciaux pour ces postes. Dans le cadre de son mandat, Science Nord exploite deux centres des sciences et réalise un programme d'éducation dans l'ensemble du Nord de l'Ontario, une vaste région géographique. Dans leur rôle de cadres, le directeur général et les directeurs éveillent l'intérêt du public dans l'ensemble du Nord de l'Ontario en vue de réaliser le volet du mandat de Science Nord qui vise le Nord de l'Ontario. Une allocation d'automobile est un avantage important permettant à Science Nord d'attirer et de conserver les talents les plus prometteurs dans le Nord de l'Ontario.

Éléments 2

[Supprimer \(-\)](#)

Éléments de rémunération
Prestations supplémentaires. Les catégories de directeur général et de directeur ont le pouvoir discrétionnaire d'acheter des prestations supplémentaires, notamment des prestations de maladie et des prestations supplémentaires de retraite jusqu'à un montant maximum établi.

Poste ou catégorie de poste
Directeur général
Directeurs

Justification

Cet avantage social est un élément de la rémunération visant à attirer les meilleurs candidats pour le poste. Le maximum fixe est établi en fonction du rendement de l'employé.

Éléments 3

[Supprimer \(-\)](#)

Éléments de rémunération
Cotisations financées au régime de retraite. Le régime de retraite de Science Nord est un régime de retraite à cotisations déterminées, en vertu duquel l'employé cotise 6 % de son salaire au régime, tandis que Science Nord cotise 9 % du salaire des employés admissibles au régime. Les cotisations versées pour les cadres désignés, qui s'élèvent à 15 %, sont intégralement acquittées par Science Nord. Tous les autres éléments du régime sont les mêmes pour les cadres désignés et les cadres non désignés.

Poste ou catégorie de poste
Directeur général
Directeurs

Justification

Comme il est le cas pour tous les employés permanents de Science Nord, les cadres désignés sont admissibles à participer à un régime de retraite à cotisation déterminée. Le volet de financement amélioré vise à prendre les mesures nécessaires pour attirer et conserver les candidats les mieux qualifiés pour les postes afin de permettre à l'organisation de faire face aux défis particuliers auxquels elle est confrontée, de tirer parti des possibilités singulières et d'élaborer les orientations stratégiques pour Science Nord, étant donné que la direction est essentielle à l'exploitation efficace du centre des sciences et à la satisfaction de ses besoins opérationnels. Cet élément de rémunération est important pour attirer et conserver des cadres. Bon nombre des employés du secteur public dans le Nord de l'Ontario ont un régime de retraite à prestations déterminées et cet élément de rémunération est important pour permettre à Science Nord de conserver sa compétitivité sur ce marché.

Ajouter un élément de
rémunération (+)

F. Information complémentaire

Fournir toute information supplémentaire nécessaire pour justifier ou expliquer les renseignements compris dans le programme de rémunération des cadres supérieurs.

Nom du fichier		Taille (Mo)	Supprimer
			<input type="checkbox"/>
	Taille totale	0	
	Nombre de pièces jointes	0	

Ajouter un fichier

Effacer un fichier

Tout effacer

Enregistrer

Imprimer

Effacer