

Programme de rémunération des cadres supérieurs du secteur parapublic

Cher membre de la communauté,

En 2014, le gouvernement de l'Ontario a commencé le processus d'élaboration des cadres de rémunération du secteur public afin d'assurer une approche transparente et cohérente à la rémunération des dirigeants. La loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur public (la « LRCSP ») s'applique à tous les employeurs du secteur public de l'Ontario désignés, comme les universités, les collèges, les hôpitaux et les conseils scolaires. Ceci inclut les services de santé de Chapleau.

Services de santé de Chapleau s'engage à respecter l'intention et les objectifs du gouvernement de l'Ontario, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du ministère de la Santé et des Soins de longue durée pour assurer une gestion responsable de la rémunération des cadres supérieurs du secteur public ontarien.

En conformité avec la Loi, le Règlement de l'Ontario 304/16 – Cadre de rémunération des cadres et Règlement de l'Ontario 187/17, Services de santé de Chapleau a embauché une firme indépendante de consultation en ressources humaines pour élaborer et proposer un Programme de rémunération des cadres pour supporter des pratiques de gestion de rémunération consciencieuse et responsable pour les postes de directions désignés.

Le programme de rémunération des cadres proposé établit une approche de rémunération rationnelle pour les postes de direction désignés, conformément à la LRCSP.

Dans le domaine de santé, un programme de rémunération des cadres compétitif, équitable et responsable est essentiel pour attirer et retenir les talents de gestion nécessaire pour fournir des soins de santé de qualité en gérant les fonds publics de façon responsable. Une excellente direction a un impact positif important à l'efficacité et la productivité des hôpitaux, la qualité des soins ainsi qu'à l'habileté des hôpitaux et du système de santé de rencontrer les besoins des Ontariens. Nous savons que les communautés que nous desservons dépendent de nous pour offrir des soins avec compassion, sécuritaire et de qualité. Nous respectons ces engagements tout en démontrant notre engagement à être de bons gestionnaires des ressources qui nous sont confiées par les contribuables de l'Ontario.

Les sections principales de notre programme de rémunération des cadres proposé comprennent :

- Philosophie de la rémunération des dirigeants
- Matrice de responsabilisation et de complexité des cadres
- Organismes de comparaison proposés
- Cadre de rémunération de la haute direction proposé
- Enveloppe de rémunération des cadres et taux d'augmentation maximal

Selon les règlements gouvernementaux, tous les employeurs du secteur parapublic de l'Ontario doivent effectuer une consultation publique pendant 30 jours pour le programme de rémunération des cadres proposé. Suite à la consultation et à l'examen des commentaires, la version finale du programme de rémunération des cadres sera affichée.

Si vous avez des suggestions sur le programme, s'il vous plait envoyez vos commentaires à Maria Doyon, adjointe exécutive à mdoyon@sschs.ca.

Nous allons accepter vos rétroactions jusqu'au mercredi 28 février 2018. Tous commentaires sont appréciés et seront gardés dans nos records.

Merci,



Denise Portelance-Godin
Président, conseil d'administration

Pour plus de renseignements sur le règlement, référez-vous au site web du gouvernement de l'Ontario: <https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r16304>.

Des directives supplémentaires pour le cadre peuvent être trouvées ici:
<https://www.ontario.ca/fr/page/responsabilisation-du-secteur-parapublic-responsabilisation-du-secteur-parapublic>

A. Philosophie de rémunération

La rémunération est un élément clé pour attirer et retenir les talents de gestion nécessaires pour fournir des soins de santé de qualité en gérant les fonds publics de façon responsable. Une excellente direction a un impact positif important à l'efficacité et la productivité des hôpitaux, la qualité des soins ainsi qu'à l'habileté des hôpitaux et du système de santé de rencontrer les besoins des Ontariens.

Nous savons que les communautés que nous desservons dépendent de nous pour offrir des soins avec compassion, sécuritaire et de qualité. Nous respectons ces engagements tout en démontrant notre engagement à être de bons gestionnaires des ressources qui nous sont confiées par les contribuables de l'Ontario.

La philosophie de rémunération de Services de Santé de Chapleau a été conçue pour assurer que l'organisme soit en mesure d'attirer, de retenir et de motiver nos cadres supérieurs talentueux de façon compétitive, abordable et conforme à notre mandat et à nos priorités stratégiques.

La philosophie de rémunération de Services de santé de Chapleau est basée sur les principes directeurs suivant :

1. Compétitivité externe
2. L'équité interne
3. Récompense pour la performance
4. Responsabilité
5. Gérance des ressources publiques

Une partie de la rémunération des cadres est liée à la réalisation des objectifs du plan d'amélioration de l'organisme qui sont en lien avec les objectifs stratégiques.

Un groupe d'experts indépendant ont été embauchés pour fournir de l'expertise et des connaissances afin de développer un programme de rémunération des cadres.

B. Cadres désignés

Selon le salaire et la structure de rémunération du programme de rémunération des cadres, les suivants sont des cadres désignés:

- Directeur général
- Gestionnaire des soins aux patients
- Gestionnaire des ressources humaines et des finances

C. Salaire et rémunération liée à la performance

Ci-dessous est l'information sur les comparateurs utilisés pour évaluer les salaires et les rémunérations liées à la performance à l'employeur désigné pour chaque cadre désigné ou catégorie de postes désignés.

Comparateurs 1 – Postes/Catégorie de postes

Directeur général

Comparateurs du secteur public canadien ou du secteur parapublic

Hôpital du district de Geraldton, Manitoulin Health Centre, Atikokan General Hospital, Hôpital de Mattawa, Hôpital de Smooth Rock Falls, Red Lake Margaret Cochenour Memorial Hospital, Centre de santé Lady Dunn, Réseau Santé Rive Nord , Hôpital Notre-Dame, North of Superior Healthcare Group, Deep River and District Hospital, Hôpital régional d'Espanola, L' Hôpital Sensenbrenner.

Comparateurs 2 – Postes/Catégorie de postes

Cadre supérieur des soins infirmiers/Cadre supérieur des soins cliniques

Comparateurs du secteur public canadien ou du secteur parapublic

Hôpital du district de Geraldton, Manitoulin Health Centre, Atikokan General Hospital, Hôpital de Mattawa, Hôpital de Smooth Rock Falls, Red Lake Margaret Cochenour Memorial Hospital, Centre de santé Lady Dunn, Réseau Santé Rive Nord , Hôpital Notre-Dame, North of Superior Healthcare Group, Deep River and District Hospital, Hôpital régional d'Espanola, L' Hôpital Sensenbrenner.

Comparateurs 3 – Postes/Catégorie de postes

Cadre supérieur des ressources humaines et des finances/Directeurs des ressources humaines/Directeurs des finances

Comparateurs du secteur public canadien ou du secteur parapublic

Hôpital du district de Geraldton, Manitoulin Health Centre, Atikokan General Hospital, Hôpital de Mattawa, Hôpital de Smooth Rock Falls, Red Lake Margaret Cochenour Memorial Hospital, Centre de santé Lady Dunn, Réseau Santé Rive Nord , Hôpital Notre-Dame, North of Superior Healthcare Group, Deep River and District Hospital, Hôpital régional d'Espanola, L' Hôpital Sensenbrenner.

Justification des comparateurs sélectionnés

Les organisations de référence sélectionnées respectent les conditions établies dans le Règlement sur le cadre de rémunération des cadres, comme suit:

A. L'étendue des responsabilités des cadres de l'organisation. L'étendue des responsabilités des cadres de toutes les organisations de référence sélectionnées est directement comparable. Le sondage « 2016 Designated Executive Survey » par *Ontario Hospital Association* a été utilisé pour examiner les organisations de comparaison potentielles et a fourni des définitions normalisées des catégories d'emplois pour appuyer la comparaison de l'étendue des responsabilités des cadres désignés.

B. Le type d'opérations dans lesquelles l'organisation s'engage. Les organismes de référence sont tous des hôpitaux de l'Ontario qui s'engage à offrir des services de soins de santé dans les communautés qu'ils desservent. Les comparateurs sont généralement des hôpitaux du Nord, éloignés et/ou ruraux.

C. Les industries dans lesquelles l'organisation est en concurrence pour des cadres. Les organismes de comparaison font tous partie de l'industrie de santé et sont tous des hôpitaux de l'Ontario.

D. La taille de l'organisation. Les organisations de référence reflètent une comparaison appropriée par rapport à la taille. L'analyse comparative a pris en compte les organisations appartenant à la même catégorie ou à des catégories connexes de *l'Ontario Hospital Association*, en termes de budget et personnel. Les comparateurs reflètent un équilibre entre des organisations similaires, légèrement plus grandes et plus petites. L'enquête « 2016 Designated Executive Survey » fournit un profil sur les organisations pour aider à déterminer les comparateurs (ex. : la ville, la région de l'OHA, le RLISS, le type d'organisme, le budget de fonctionnement, le nombre d'ETP, etc..)

E. L'emplacement de l'organisation. Les organisations de comparaison constituent des comparaisons appropriées en termes de localisation. Tous les organismes de comparaison se trouvent en Ontario, principalement situées dans le nord de L'Ontario et ils sont tous dans une des régions suivantes : le RLISS de Nord-Est, le RLISS du Nord-Ouest ou le RLISS de Champlain. Les organismes de comparaison sont tous situés dans et/ou desservent des petites communautés rurales et/ou éloignées.

Tous les comparateurs utilisés sont des organismes du secteur public canadien ou du secteur parapublic.

C. Salaire et rémunération liée à la performance : Détails de l'analyse comparative

Vous trouverez ci-dessous de l'information sur le percentile utilisé pour comparer le salaire et la rémunération liée à la performance maximum pour chaque cadre désigné ou catégorie de postes:

1. Déterminer le montant maximal du salaire annuel de base et de la rémunération au rendement pouvant être versé à des cadres comparables à des organismes de comparaison appropriés.

2. Déterminer un point dans la plage de valeurs de rémunération de comparaison n'excédant pas le 50e centile.
3. Cette valeur devient le plafond pour le poste ou la catégorie de postes faisant l'objet de l'évaluation.

L'information suivante provenant de l'analyse comparative de la rémunération des cadres doit être présentée dans le régime de rémunération des cadres :

- Une liste des organismes comparables utilisés pour le calcul de chaque plafond salarial et relatif à la rémunération au rendement.
- Une description de ce en quoi les postes comparables choisis se comparent au poste de cadre ou à la catégorie de postes désignés.
- Une description de ce en quoi les organismes comparateurs se comparent à celui de l'employeur désigné au regard des critères de sélection énumérés dans le Règlement – Cadre de rémunération des cadres (Règlement de l'Ontario 304/16)

F. L'analyse comparative a pris en compte les organisations appartenant à la même catégorie ou à des catégories connexes de l'*Ontario Hospital Association*, en termes de budget et personnel. Les comparateurs reflètent un équilibre entre des organisations similaires, légèrement plus grandes et plus petites. L'enquête « 2016 Designated Executive Survey » fournit un profil sur les organisations pour aider à déterminer les comparateurs (ex. : la ville, la région de l'OHA, le RLISS, le type d'organisme, le budget de fonctionnement, le nombre d'ETP, etc..)

C. Salaire et rémunération liée à la performance

Poste-cadre de la catégorie de poste	Valeur minimum de la plage salariale (\$)	Valeur maximale de la plage salariale(\$)	Rémunération incitative annuelle maximale (% du salaire)	Plafond salarial et de rémunération incitative (\$)
Directeur général	140,190.50	152,381.00	5.0	160,000.00
Gestionnaire des soins aux patients	104,683.00	113,785.50	3.0	117,199.00
Gestionnaire des ressources humaines et des finances	96,145.00	104,506.00	3.0	107,641.00

D. Enveloppe salariale et de rémunération liée à la performance

La somme des salaires et de la rémunération liée au rendement versés aux cadres désignés pour l'année la plus récente est la suivante:

Somme des salaires et de la rémunération au rendement pour l'année complète la plus récente (\$)	Taux maximum d'augmentation de l'enveloppe (%)
364,773.00	5.0

Justification pour l'augmentation au taux maximum proposé:

1. Les plafonds salariaux des cadres supérieurs proposés et le taux d'augmentation maximum proposé sont conformes à la section sur la gestion de la rémunération du budget de l'Ontario de 2017. Le taux d'augmentation maximale proposé de l'enveloppe salariale et de la rémunération au rendement modèrera les augmentations salariales. Cela aidera le gouvernement à atteindre son objectif exprimé dans le budget, de respecter les engagements budgétaires sans compromettre la qualité des services publics. Cette approche assurera que les Services de santé de Chapleau sont responsables des décisions en matière de rémunération et qu'il soit en mesure d'attirer et retenir les talents de gestion nécessaires pour fournir des soins de santé de qualité en gérant les fonds du public de façon responsable.
2. Les détails de l'analyse comparative démontrent que les taux de rémunération des cadres de Services de santé de Chapleau sont inférieurs à la médiane des comparateurs indiquant la nécessité d'améliorer le positionnement concurrentiel.
3. Services de santé de Chapleau est un petit hôpital rural ayant des responsabilités communautaires importantes pour la prestation des soins de santé de qualité. L'organisation a une structure exécutive légère. Présentement, peu de données sont accessibles au public pour appuyer la comparaison du pourcentage du budget de fonctionnement de l'employeur désigné qui est accordé pour le salaire et la rémunération au rendement des cadres et les pourcentages des budgets de fonctionnement utilisés par les organisations de référence de l'employeur désigné. Cependant, la structure exécutive actuelle dans le contexte d'un petit hôpital rural dans le nord avec une gamme de responsabilités et la nécessité de maintenir la compétitivité du marché démontre la pertinence du taux d'augmentation proposé.
4. Le gouvernement de l'Ontario a mis en place certaines mesures qui ont directement ou indirectement influencé les taux de rémunération des cadres hospitaliers, notamment les gels salariaux depuis 2010. Particulièrement pour des petits hôpitaux comme Services de santé de Chapleau, ces mesures ont causé une compression entre les employés de l'unité non syndiquée et de l'unité de négociation, en particulier les employés syndiqués qui se trouvent en haut de leur échelle salariale et qui peuvent recevoir une prime substantielle. La compression de la rémunération décourage les individus (y compris les médecins et les infirmières) d'occuper des postes de leadership pour lesquels les avantages financiers sont minimes et les compromis de qualité de vie sont significatifs, créant des problèmes d'attraction et de rétention qui peuvent être exacerbés par le vieillissement du leadership hospitalier à l'échelle provinciale.