**Objet**

Cette politique définit le processus de recommandation salariale de la Direction générale (« DG ») de Centres d’Accueil Héritage (« CAH »).

**Politique générale**

Les pratiques de CAH en matière de la recommandation salariale de la DG sont conformes à notre mission, notre vision et nos valeurs et sont guidées par notre Cadre de référence en matière d’éthique et notre Code d’éthique ainsi que par nos capacités financières, le souci de l’équité interne en matière des échelles salariales et les normes d’emploi de l’Ontario.

CAH reconnaitra la performance de la DG sur une base annuelle et révisera sa rémunération sur une base régulière.

**Processus**

Au besoin, le comité exécutif (« comité ») étudiera les conditions salariales du secteur afin de pouvoir proposer au Conseil d’administration (« Conseil ») un plan d’action en ce qui a trait à la rémunération de la DG.

Dans son processus de recherche, le comité utilisera des sondages sur les conditions salariales dans un domaine connexe et plus spécifiquement dans la grande région de Toronto. Il étudiera le taux d’inflation pour l’Ontario, tel que publié par Statistique Canada et déterminera un point médian qui représentera la rémunération cible pour un titulaire compétent dans tous les aspects du poste.

A partir de ce point médian, une échelle salariale est créée que le Conseil utilise lors des réunions à huis clos pour recommander le salaire de la DG.

L'échelle consiste d'un point minimum établi à 80% du point médian et d’un point maximal établi à 120% du point médian.

**Augmentation de salaire**

Pour déterminer les augmentations salariales, le comité cible une rémunération le plus proche du point médian après quelques années dans le poste. Actuellement le comité utilise une échelle salariale divisée en trois parties: tiers inférieur, tiers moyen, et tiers supérieur.

Le salaire actuel et son positionnement dans un des trois tiers déterminera le pourcentage d’augmentation admissible, à condition d’une évaluation du rendement adéquate et méritant une augmentation.

Pour ce faire, les augmentations admissibles se situeraient entre 4 % et 6 % pour un salaire dans le tiers inférieur, de 2 % à 4 % pour un salaire dans le tiers moyen et de 0 % à 2 % pour un salaire dans le tiers supérieur.

Le pourcentage accordé variera en fonction des capacités financières de CAH et le niveau de rendement de la DG tel que déterminé dans son évaluation du rendement annuelle.

**Portée**

Cette politique s’applique lors de la nomination d'une nouvelle DG et à la suite d'une évaluation du rendement annuelle d’une DG en poste pour définir son salaire.

**Politiques et procédures pertinentes**

* Politique et procédure de nomination de la Direction générale
* Politique sur l'évaluation de la Direction générale
* Rôle du Conseil d’administration et des membres
* Cadre de référence en matière d’éthique
* Code d’éthique