

Le 4 août 2022
PAR COURRIEL

La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information reçue par courriel le 5 juillet 2022 et pour laquelle nous vous avons transmis un accusé de réception le 6 juillet 2022. Votre demande est ainsi libellée :

«... j'aimerais obtenir les documents indiquant les cibles des primes de rendement (en pourcentage du salaire de base) pour les différentes catégories d'emploi à la Caisse, et ce pour les trois dernières années complètes (2019, 2020 et 2021). »

En réponse à votre demande d'accès à l'information, nous joignons un lien qui renvoie au Règlement intérieur de la CDPQ où vous retrouverez, à l'Annexe A, dont un extrait est reproduit ci-dessous, la méthode d'établissement des normes et barèmes de rémunération applicables aux employés de la CDPQ : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/C-2,%20r.%204>

🔍 ANNEXE A

(a. 23)

MÉTHODE D'ÉTABLISSEMENT DES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION AINSI QUE DES AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. La rémunération et les autres conditions de travail des dirigeants et autres employés de la Caisse sont ajustées annuellement ou ponctuellement en fonction des dispositions de la présente.

2. La rémunération et les autres conditions de travail des dirigeants et autres employés de la Caisse doivent se situer entre le niveau de base correspondant aux conditions en vigueur au moment de l'adoption du présent règlement, telles qu'approuvées par le C.T. 184152 du 16 novembre 1993, et le niveau maximum qui doit se situer en deçà du décile supérieur du marché de référence. Toutefois, pour les emplois non reliés à l'investissement, la rémunération globale doit se situer au troisième quartile du marché de référence.

La rémunération et les autres conditions de travail du président et chef de la direction de la Caisse doivent se situer entre la médiane et le troisième quartile (75^e centile) du marché de référence selon que la performance de la Caisse est moyenne ou supérieure.

3. Pour les fins de la présente annexe, le marché de référence pour les emplois non reliés à l'investissement, est celui du Québec et il comprend notamment les emplois du secteur public.

Pour les emplois reliés à l'investissement, le marché de référence est celui de l'investissement institutionnel canadien; on peut cependant référer au marché nord américain pour ceux de ces emplois reliés à l'étranger ou à l'international tels ceux de gestionnaires ou d'analystes d'actions ou d'obligations étrangères, de même que de tous autres produits ou titres transigés à l'étranger ou à l'international et leurs dérivés, telles devises et marchandises ainsi que pour les postes de responsables de portefeuille comportant ces titres ou produits ou de responsables de décisions de répartition de l'actif entre des marchés étrangers.

Le marché de référence doit comprendre un échantillonnage représentatif, notamment, d'institutions, de compagnies d'assurance, de sociétés de fiducie, de caisses de retraite, de firmes de conseillers en placement, de firmes de courtage et de gestionnaires de fonds ou d'industries de même nature.

Pour les fins de la présente annexe, le marché de référence pour l'emploi de président et chef de la direction de la Caisse, est celui des grandes caisses de retraite canadiennes.

4. Les données reflétant le portrait du marché de référence sont calculées au moyen d'un sondage annuel ou ponctuel, fait par une firme reconnue, administré et analysé selon une méthodologie et des règles généralement reconnues en cette matière.

5. Les ajustements à la rémunération des dirigeants et autres employés de la Caisse ne doivent pas excéder, pour chaque dirigeant ou employé, à moins qu'il ne s'agisse d'une promotion selon les règles en vigueur, le montant équivalent à la rémunération totale observée pour un emploi apparié dans le marché de référence.

6. La masse salariale dégagée ne doit pas excéder 100% du point milieu des échelles salariales élaborées conformément à l'article 2 ci-dessus.

Également, vous trouverez ci-après en annexe et un lien qui vous permettront de consulter le rapport annuel 2021 de la CDPQ où vous retrouverez, aux pages 106 à 111, des informations relatives à l'encadrement de la rémunération tant pour les postes liés à l'investissement que pour ceux qui ne le sont pas.

https://www.cdpq.com/sites/default/files/medias/pdf/fr/ra/2021_rapport_annuel.pdf

Ces informations sont les seules que nous sommes en mesure de vous transmettre en réponse à votre demande d'accès telle que formulée.

Quant aux autres documents qui pourraient être visés par votre demande, nous vous informons que nous ne pouvons vous les communiquer. Ces documents comprennent des informations confidentielles et stratégiques visées par les articles 21 et 22 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c.A-2.1) (« Loi sur l'accès ») car leur divulgation risquerait vraisemblablement d'avoir l'un ou l'autre des effets énoncés dans ces articles.

De manière plus spécifique, il faut comprendre que la CDPQ exerce ses activités dans un contexte de très forte concurrence dont les principaux intervenants sont notamment d'autres fonds de pension canadiens et étrangers, des fonds d'investissements, des sociétés de courtage et des institutions financières. Nos compétiteurs ne divulguent pas les cibles des primes de rendement octroyées à leurs employés et cadres afin d'éviter de se rendre plus vulnérables à la sollicitation de leurs meilleurs talents. Dans ce contexte, nos talents sont des actifs stratégiques importants pour que la CDPQ puisse remplir sa mission, dans l'intérêt de ses déposants, les Québécois. Si la CDPQ devait rendre publiques des données plus détaillées que celles qui vous ont été transmises, elle s'exposerait à une sollicitation de ses meilleurs talents et en subirait vraisemblablement un préjudice sérieux, au détriment de ses déposants en particulier et de la collectivité québécoise en général.

Par ailleurs, nous nous permettons de souligner que les documents auxquels nous faisons référence ci-haut ne signifient aucunement que le personnel de la CDPQ se voit accorder les primes de rendement autorisées par le maximum des échelles et critères qui y sont prévues. Ces primes de rendements, lorsqu'elles sont octroyées, le sont en fonction d'une analyse rigoureuse et personnalisée qui tient compte des critères prescrits par le Règlement intérieur.

En terminant, pour votre information, nous vous transmettons copie des articles 21 et 22 et vous faisons part de la teneur de l'article 135 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* :

« 135. Une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission de réviser cette décision.

Une personne qui a fait une demande en vertu de la présente loi peut demander à la Commission de réviser toute décision du responsable sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur l'application de l'article 9 ou sur les frais exigibles.

Ces demandes doivent être faites dans les trente jours qui suivent la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé par la présente loi au responsable pour répondre à une demande. La Commission peut toutefois, pour un motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter ce délai. »

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.


Claude Mikhail
Directeur, Droit administratif et
Responsable de l'accès à l'information
et de la protection des renseignements personnels

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

21. Un organisme public peut refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement dont la divulgation aurait pour effet de révéler un emprunt, un projet d'emprunt, une transaction ou un projet de transaction relatifs à des biens, des services ou des travaux, un projet de tarification, un projet d'imposition d'une taxe ou d'une redevance ou de modification d'une taxe ou d'une redevance, lorsque, vraisemblablement, une telle divulgation:

1° procurerait un avantage indu à une personne ou lui causerait un préjudice sérieux; ou

2° porterait sérieusement atteinte aux intérêts économiques de l'organisme public ou de la collectivité à l'égard de laquelle il est compétent.

1982, c. 30, a. 21.

22. Un organisme public peut refuser de communiquer un secret industriel qui lui appartient.

Il peut également refuser de communiquer un autre renseignement industriel ou un renseignement financier, commercial, scientifique ou technique lui appartenant et dont la divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à l'organisme ou de procurer un avantage appréciable à une autre personne.

Un organisme public constitué à des fins industrielles, commerciales ou de gestion financière peut aussi refuser de communiquer un tel renseignement lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement de nuire de façon substantielle à sa compétitivité ou de révéler un projet d'emprunt, de placement, de gestion de dette ou de gestion de fonds ou une stratégie d'emprunt, de placement, de gestion de dette ou de gestion de fonds.

1982, c. 30, a. 22; 2006, c. 22, a. 11.

ANNEXE

Rapport du conseil d'administration et de ses comités (suite)

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Travaux du comité relatifs à la rémunération

Durant l'année 2021, le comité, avec l'appui de son conseiller Hugessen Consulting, s'est assuré que la politique de rémunération atteignait ses objectifs stratégiques de payer pour la performance à long terme, d'offrir une rémunération concurrentielle et de lier les intérêts des membres de la direction à ceux des déposants. Le comité a examiné la façon dont la politique de rémunération de la CDPQ a été appliquée. Il a analysé les propositions de rémunération variable et s'est assuré de l'adéquation de ces propositions avec la politique de rémunération et les pratiques du marché.

Ainsi, le comité a notamment analysé et recommandé au conseil d'administration, pour approbation, le montant à être versé en fonction du programme de rémunération variable.

Par ailleurs, le comité a reçu une mise à jour sur les tendances du marché en matière de révision salariale. Il s'est penché sur les conditions salariales du personnel de la CDPQ pour 2022 et les a recommandées au conseil d'administration pour approbation.

Encadrement

La politique de rémunération de la CDPQ a été adoptée conformément à l'annexe A du règlement encadrant la régie interne de la CDPQ (le Règlement intérieur). Cette annexe :

- définit les niveaux maximums de rémunération globale du personnel et les marchés de référence;
- indique que les données reflétant le portrait des marchés de référence doivent être compilées au moyen d'un sondage annuel fait par une firme indépendante reconnue, et que celui-ci doit être administré et analysé selon une méthodologie et des règles généralement reconnues en cette matière;
- prévoit que la masse salariale de la CDPQ ne doit pas excéder 100 % du point milieu des échelles salariales.

Les marchés de référence et le positionnement des niveaux de rémunération¹

Pour le poste de président et chef de la direction, le marché de référence est composé d'un échantillon constitué des sept grandes caisses de retraite canadiennes, dont la liste se trouve au tableau 34, à la page 114. Pour ce poste, la rémunération globale doit se situer entre la médiane et le troisième quartile (75^e rang centile) du marché de référence, selon que la performance de la CDPQ est moyenne ou supérieure.

Pour les postes liés à l'investissement, le marché de référence est celui de l'investissement institutionnel canadien. Celui-ci doit comprendre un échantillon représentatif, notamment d'institutions, de compagnies d'assurance, de sociétés de fiducie, de caisses de retraite, de firmes de conseillers en placement, de firmes de courtage et de gestionnaires de fonds ou d'industries de même nature. L'échantillon actuel comprend 31 organisations, dont la liste se trouve au tableau 36, à la page 115. Pour ces postes, la rémunération globale doit se situer en deçà du décile supérieur (90^e rang centile) du marché de référence. Pour les premières vice-présidentes et les premiers vice-présidents en investissement, un échantillon réduit de celui décrit précédemment est utilisé. Il regroupe 18 entreprises pour lesquelles les actifs sous gestion sont de plus de 30 G\$. La liste se retrouve au tableau 35, à la page 114.

Pour les postes non liés à l'investissement, le marché de référence est celui du Québec et doit comprendre notamment des emplois du secteur public. Ainsi, le marché de référence inclut un échantillon représentatif de grandes entreprises québécoises des secteurs public et privé, ainsi que d'entreprises du secteur financier. L'échantillon actuel comprend 48 organisations, dont la liste se trouve au tableau 37, à la page 115. Pour ces postes, la rémunération globale doit se situer en deçà du troisième quartile (75^e rang centile) du marché de référence.

Les marchés de référence pour les postes situés à l'extérieur du Canada ont été établis selon des principes similaires à ceux énoncés précédemment.

En 2021, la CDPQ a retenu les services de Willis Towers Watson pour l'étalonnage de ses marchés de référence et a fait appel aux services de la firme McLagan pour les études concernant les postes à l'extérieur du Canada.

Les résultats de cet exercice ont permis de réaligner la rémunération ou les échelles salariales et les potentiels de rémunération variable qui devaient l'être selon les études sur le positionnement des niveaux de rémunération visé pour favoriser un meilleur alignement au marché.

Objectifs stratégiques liés à la politique de rémunération

La CDPQ doit pouvoir compter sur du personnel hautement compétent qui lui permet d'atteindre sa mission : recevoir des sommes en dépôt conformément à la Loi sur la CDPQ et les gérer en recherchant le rendement optimal du capital des déposants dans le respect de leur politique de placement, tout en contribuant au développement économique du Québec.

Par conséquent, la politique de rémunération poursuit les trois objectifs suivants :

1. Payer pour la performance : une rémunération variable alignée sur le rendement procuré aux déposants. Cet objectif s'articule autour des quatre thèmes suivants :

- Une orientation à long terme, pour récompenser la performance soutenue sur plusieurs années.
- Un juste équilibre rendement-risque, afin d'encourager une prise de risque mesurée qui facilite la production d'un rendement à long terme soutenu pour les déposants, tout en tenant compte de leur tolérance au risque.
- Une évaluation globale, afin de favoriser un équilibre entre la contribution individuelle et collective du personnel au succès de l'organisation, autant en ce qui a trait aux résultats financiers liés au rendement des portefeuilles des catégories d'actif et du portefeuille global de la CDPQ qu'à l'atteinte des objectifs d'affaires de la CDPQ.
- Une perspective de réduction de l'empreinte carbone, pour appuyer la stratégie d'investissement face au défi climatique et favoriser l'atteinte des cibles de réduction de l'intensité de l'empreinte carbone des placements des catégories d'actif et du portefeuille global, tout en saisissant les occasions rentables qui découlent de la transition énergétique.

2. Offrir une rémunération concurrentielle : afin d'attirer, de mobiliser et de retenir des talents qui possèdent une expérience et des compétences qui permettent à la CDPQ d'atteindre ses objectifs stratégiques, tout en respectant les balises énoncées par le Règlement intérieur et décrites précédemment.

3. Lier les intérêts des membres de la direction à ceux des déposants : afin d'orienter leur contribution individuelle et d'équipe vers le succès soutenu à long terme de la CDPQ.

La politique de rémunération de la CDPQ respecte les principes de saine gestion de la rémunération du Conseil de stabilité financière entérinés par les pays du G20, soit une gouvernance efficace en matière de rémunération et un alignement entre la rémunération et la prise de risque mesurée à long terme, et la revue régulière des pratiques de rémunération.

Composantes de la rémunération globale

La rémunération globale du personnel de la CDPQ repose sur quatre composantes :

1. Le salaire de base
2. La rémunération variable
3. Le régime de retraite
4. Les avantages sociaux

Salaire de base

Le Règlement intérieur établit que la moyenne des salaires de base ne doit pas excéder le point milieu des échelles salariales. À l'intérieur de ces paramètres, les salaires de base annuels sont fixés en fonction des conditions de salaire qui ont cours dans les marchés de référence.

Chaque année, le comité des ressources humaines soumet au conseil d'administration, pour approbation, le budget d'augmentation de la masse salariale.

Pour l'année 2021, le conseil d'administration a approuvé les recommandations formulées par la direction de la CDPQ visant à :

- maintenir les échelles de salaire de 2021 près de la médiane des marchés de référence, telle que mesurée par des firmes externes reconnues;
- verser une enveloppe d'augmentation salariale se situant près de la médiane des prévisions d'augmentation du marché.

Rapport du conseil d'administration et de ses comités (suite)

Rémunération variable

Dans le milieu de l'investissement, la rémunération variable est une composante essentielle de la rémunération globale offerte au personnel de ce secteur, puisqu'elle permet d'aligner les incitatifs financiers sur les objectifs de rendement attendus par les clients.

La rémunération variable à la CDPQ sert à reconnaître la performance, l'atteinte d'objectifs et la contribution à la réalisation des orientations stratégiques. Elle représente une partie importante de la rémunération globale offerte au personnel, comme c'est le cas pour l'ensemble du secteur financier. Elle a ainsi une influence directe sur le positionnement de la rémunération globale par rapport au marché de référence.

La rémunération variable à la CDPQ est établie à partir d'une évaluation globale basée sur la performance individuelle, le rendement des portefeuilles ou la performance des équipes, et le rendement de la CDPQ, mesuré sur un horizon de cinq ans. Cet horizon permet de mettre encore plus l'accent sur la recherche d'une performance soutenue et est aligné sur la stratégie d'investissement à long terme.

Le programme de rémunération variable reconnaît la performance soutenue et oblige, pour le personnel visé, à différer une partie de cette rémunération variable dans un compte de coinvestissement sur une période de trois ans (voir le graphique 32, à la page 110). Ce mécanisme permet de continuer à lier les intérêts des membres de la direction à ceux des déposants, en faisant fluctuer ces montants en fonction du rendement absolu généré pour les déposants.

Pour le personnel visé de l'équipe Placements privés hors Québec dans les filiales internationales, une partie de la rémunération variable est octroyée sous forme d'unités de performance. Ceci permet d'appuyer le déploiement de la stratégie d'investissement en placements privés directs hors Québec. Ce mécanisme vise à reconnaître les différentes structures de rémunération présentes dans le secteur des placements privés et dans les pays où la CDPQ est présente à l'international. Il permet de mettre encore davantage l'accent sur la qualité des transactions réalisées, année après année, par les équipes internes en placements privés, et de la reconnaître dans l'établissement de la rémunération variable. Il fournit également l'occasion à la CDPQ d'internaliser l'expertise développée en investissement direct plutôt que de payer des frais plus élevés à des gestionnaires de fonds externes. En outre, il favorise l'attraction des talents recherchés, leur rétention et leur motivation.

Composantes de la rémunération variable

Le montant de rémunération variable n'est jamais garanti : il dépend toujours de l'évaluation des critères de performance tels qu'ils sont établis par le programme de rémunération variable. Ainsi, le montant de la rémunération variable est évalué à l'aide des trois composantes illustrées dans le graphique 31 à la page 109.

Pour ce qui est de la composante Rendement, soit le rendement des portefeuilles spécialisés, tous les portefeuilles ont comme objectif de dépasser leur indice de référence. Les trois portefeuilles d'actifs moins liquides, soit Immeubles, Infrastructures et Placements privés, ainsi que le portefeuille Marchés boursiers ont également une cible de rendement absolu.

Par ailleurs, une composante liée à l'atteinte des cibles de réduction de l'intensité de l'empreinte carbone est intégrée depuis 2018 au calcul de la rémunération variable dans le cadre de la stratégie de la CDPQ pour faire face aux changements climatiques.

Résultats depuis 2017

Au cours des dernières années, la CDPQ a déployé du capital constructif dans un grand nombre d'entreprises et de projets, au Québec comme ailleurs dans le monde. Le comité des ressources humaines présente les faits saillants des réalisations des équipes afin de mettre en perspective les fondements de la rémunération variable octroyée :

- Sur cinq ans, la CDPQ a généré des résultats de placement de 141,0 G\$ grâce à un rendement annualisé de 8,9 %. Cela se compare à 8,6 % pour son indice de référence, équivalant à 7,7 G\$ de valeur ajoutée.
- En 2021, dans un environnement caractérisé par une reprise de l'activité économique, des marchés boursiers en progression et une augmentation prononcée des taux, la CDPQ a produit ses meilleurs rendements absolu et relatif en plus de 10 ans. Son rendement de 13,5 % dépasse celui de l'indice, à 10,7 %, se traduisant par une valeur ajoutée de 10,4 G\$. Toutes les catégories d'actif se situent au-dessus de leur indice sur un an.
- Avec 48,7 G\$ de résultats de placement, l'actif net des déposants a ainsi atteint 419,8 G\$, en hausse de 149,1 G\$ sur cinq ans.
- La CDPQ a démontré son engagement envers le Québec en mobilisant toute la force de ses équipes, ce qui s'est traduit en 2021 par :
 - une augmentation de l'actif de 10 G\$ sur un an, soit la plus forte historiquement, pour un total de 78 G\$;

- un appui soutenu aux entreprises québécoises, avec 6,5 G\$ de nouveaux investissements et engagements orientés sur sa stratégie en quatre piliers;
 - l'accompagnement de nombreuses sociétés en portefeuille dans leur croissance, au Québec et à l'international, ou dans l'accélération de leur virage technologique;
 - des investissements dans des projets qui contribuent à la durabilité de l'économie, tels que le REM et la construction de logements sociaux.
- Depuis cinq ans, le portefeuille global s'est considérablement diversifié, avec un volume élevé de transactions dans toutes les catégories d'actif, ce qui s'est révélé déterminant dans la performance sur un et cinq ans :
 - Les placements privés se sont particulièrement démarqués et ont généré 12,7 G\$ de valeur ajoutée sur cinq ans, bénéficiant d'un positionnement sectoriel favorable, notamment en technologies et en santé.
 - De son côté, le portefeuille d'infrastructures a vu sa taille tripler sur la période, fruit d'excellents résultats et d'un déploiement d'envergure à travers le monde dans des secteurs clés, créant 0,9 G\$ de valeur ajoutée.
 - Le portefeuille de marchés boursiers a bien performé en absolu sur un et cinq ans, et l'évolution de son approche en 2021 lui a permis de tirer davantage profit de la progression des marchés.
 - En immobilier, les changements stratégiques amorcés tout juste avant la pandémie ont donné de bons résultats sur un an, entre autres grâce à une hausse des investissements dans des secteurs porteurs, comme la logistique.
 - Enfin, après cinq années d'implantation, la stratégie en crédit privé a su montrer sa pertinence en contribuant fortement à la valeur ajoutée de 4,3 G\$ de la catégorie Revenu fixe.
 - Par ailleurs, la diversification géographique du portefeuille global s'est accrue sur la période, les marchés internationaux représentant aujourd'hui près des trois quarts de l'exposition de la CDPQ. Cela s'est traduit par des placements dans un grand nombre d'actifs performants, que ce soit aux États-Unis, où sa présence a fortement augmenté, ou encore en Europe, en Asie-Pacifique ou en Amérique latine.
 - Après avoir dépassé les cibles établies dans sa première stratégie climatique lancée en 2017, la CDPQ a renouvelé son ambition en 2021. Elle détient aujourd'hui 39 G\$ d'actifs sobres en carbone, un chiffre appelé à croître à 54 G\$ d'ici 2025. Elle a aussi réduit de 49 % l'intensité carbone de son portefeuille depuis 2017 et vise une baisse de 60 % de celle-ci d'ici 2030. Finalement, la CDPQ a annoncé la création d'une enveloppe de transition de 10 G\$ pour décarboner les grands secteurs industriels émetteurs de carbone, en plus de s'engager à compléter sa sortie de la production de pétrole d'ici la fin 2022.

Rémunération variable 2021

En tenant compte de la rémunération variable versée et différée, la rémunération globale du personnel de la CDPQ en 2021 se situe en deçà de la médiane du maximum prévu selon le Règlement, en ligne avec les marchés de référence pour une performance de 8,9 % sur cinq ans et de 13,5 % sur un an. Le montant total de la rémunération variable octroyée au personnel de la CDPQ au Québec et à l'international s'est établi à 187,9 M\$ en 2021, comparativement à 158,7 M\$ en 2020.

GRAPHIQUE 31

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

RÉSULTE DU NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS INDIVIDUELS	→	Contribution individuelle
EST ÉVALUÉE SUR LE NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS D'AFFAIRES OU DU RENDEMENT DES PORTEFEUILLES SPÉCIALISÉS DE CHAQUE SECTEUR	→	Rendement des portefeuilles ou réalisation des plans d'affaires
EST FONCTION DU NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE RENDEMENT DE LA CDPQ	→	Rendement global de la CDPQ

Rapport du conseil d'administration et de ses comités (suite)

Ce montant reflète une augmentation moyenne de près de 13 % par personne en raison de la variation des rendements. Plus spécifiquement, et selon une analyse produite par Willis Towers Watson, la rémunération globale du personnel se positionne en moyenne au 42^e rang centile (où le 100^e rang centile représente la rémunération la plus élevée du marché) du maximum des marchés de référence selon le poste occupé, la performance spécifique des portefeuilles et la rémunération octroyée pour ces postes.

L'opinion de Hugessen Consulting présentée au conseil d'administration de la CDPQ souligne :

« Nous avons revu les rendements de la CDPQ et les indices de référence pour 2021, ainsi que les facteurs ayant contribué au rendement de la CDPQ et nous en sommes satisfaits. Nous pouvons confirmer, entre autres, que les calculs de la valeur ajoutée, les multiples de rendement 2021, les multiples de rendement moyen 2017-2021 et les multiples de la rémunération variable 2021 sont conformes au programme de rémunération variable de la CDPQ. À notre avis, le montant total de la rémunération variable déterminée par le programme en 2021 est raisonnable dans le contexte du marché, considérant la performance de la CDPQ en 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021. »

Coinvestissement : rémunération variable différée

Le coinvestissement vise à renforcer l'alignement des intérêts des talents ayant le plus d'influence sur la performance financière et organisationnelle de la CDPQ et des intérêts des déposants sur un horizon à long terme. La valeur de la rémunération variable différée et coinvestie variera selon le rendement global absolu moyen de la CDPQ durant la période pendant laquelle la rémunération variable est différée, à la hausse comme à la baisse.

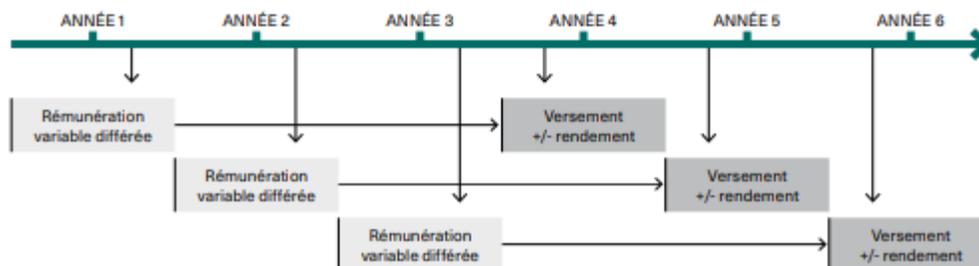
À la fin de chaque période de trois ans, comme exigé par la Loi de l'impôt sur le revenu, le montant différé, diminué ou augmenté du rendement moyen crédité pour cette période, sera versé à chaque participant.e sous forme de rémunération variable différée avec restrictions. Le graphique 32 illustre cette mécanique.

Les membres de la haute direction disposent de trois ans pour contribuer au minimum l'équivalent de leur salaire de base dans le compte de coinvestissement.

Pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction, le seuil minimum de la rémunération variable totale devant être différée dans un compte de coinvestissement est de 55 %. Pour tous les vice-présidents et vice-présidentes ainsi que pour le personnel en investissement de niveaux intermédiaire et supérieur, le seuil minimum est de 35 %. Enfin, pour les cadres et les professionnels de niveau supérieur, le seuil minimum est de 25 %.

GRAPHIQUE 32

RÉMUNÉRATION VARIABLE DIFFÉRÉE ET COINVESTIE



La CDPQ offre au personnel visé l'option de différer et de coinvestir une portion additionnelle de leur rémunération variable dans un compte de coinvestissement. Depuis 2020, cette offre a été élargie au personnel hors Canada, là où les lois le permettent.

Pour le personnel des filiales à l'international des Placements privés hors Québec qui occupent des postes admissibles, une portion de la rémunération variable est composée d'unités de performance à long terme. Par souci d'équité et pour tenir compte de l'octroi des unités de performance, le potentiel de rémunération variable du personnel visé est donc moins élevé que celui des autres employé.e.s en investissement.

Le volet d'unités de performance vise à appuyer la stratégie d'investissement dans le secteur des Placements privés directs hors Québec sur un horizon à long terme. Ce volet est aligné sur les pratiques de ce secteur d'activité et reflète la stratégie de la CDPQ d'accorder une place significative aux investissements directs dans son portefeuille Placements privés. Il permet de mettre encore davantage l'accent sur la qualité des transactions réalisées par les équipes internes en placements privés, année après année, et de la reconnaître dans l'établissement de la rémunération variable. Il fournit également l'occasion à la CDPQ d'internaliser l'expertise développée en investissement direct plutôt que de payer des frais plus élevés à des gestionnaires de fonds externes.

La valeur des unités de performance octroyées variera, à la hausse comme à la baisse, en fonction du rendement absolu du portefeuille désigné pendant une période de performance de cinq ans.

À la fin de cette période, les unités acquises seront décaissées en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance établis au moment de l'octroi et traduits en facteur de performance, doté d'un seuil et d'un maximum. Lorsque la performance observée sur cinq ans est inférieure au seuil, aucun montant n'est payable.

Régime de retraite

Tous les employé.e.s établis au Canada participent et contribuent à l'un des deux régimes de retraite à prestations déterminées, soit au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), selon le poste occupé. De plus, les cadres et professionnel.le.s occupant une fonction stratégique participent au Régime additionnel de retraite (RAR) et les membres de la haute direction participent au Régime supplémentaire de retraite pour les cadres désignés (RSRCD). En vertu de ces deux régimes, ceux-ci ont le droit de recevoir, à compter de l'âge normal de la retraite, une rente annuelle totale correspondant à 2 % de leurs gains admissibles pour chacune des années ou fraction d'année de participation aux régimes, tout en tenant compte des limites fiscales annuelles imposées par l'Agence du revenu du Canada pour chacune des années où ils ne participaient pas au RAR ou au RSRCD.

Certains membres de la haute direction se voient reconnaître des années de service additionnelles au RSRCD en fonction des circonstances particulières de leur promotion ou de leur embauche.

Avantages sociaux

Le personnel bénéficie d'une gamme d'avantages sociaux de valeur concurrentielle, notamment une assurance collective (par exemple, les soins médicaux et dentaires, l'assurance vie, etc.). Par ailleurs, les membres de la haute direction bénéficient d'avantages particuliers sous la forme d'une allocation. À noter que la CDPQ demande à ses cadres supérieurs de procéder à une évaluation annuelle de leur état de santé.