



Ontario  
Energy  
Board | Commission  
de l'énergie  
de l'Ontario

---

# Programme de rémunération des cadres supérieurs

Le 4 décembre 2017

Le gouvernement de l'Ontario a présenté de nouvelles exigences auxquelles doivent se conformer les employeurs du secteur parapublic pour établir leurs programmes de rémunération des cadres supérieurs. Le Règlement 187/17, ou Cadre de rémunération des cadres, a été adopté le 6 septembre 2016, puis a été modifié en juin 2017 (Règlement 304/16). Il s'applique à tous les employeurs désignés en vertu de la *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic*, dont la Commission de l'énergie de l'Ontario (CEO).

Ce règlement exige la mise en place d'un programme de rémunération des cadres supérieurs qui établit :

- une philosophie de rémunération;
- des plafonds des salaires et de la rémunération au rendement;
- une analyse comparative permettant de déterminer les plafonds des salaires et de la rémunération au rendement;
- d'autres éléments de rémunération fournis aux cadres désignés.

Élaboré par le comité de gestion de la CEO, le Programme de rémunération des cadres supérieurs permet à l'organisation d'attirer, de maintenir en poste et de motiver les cadres qui possèdent les compétences et les connaissances nécessaires relativement aux industries que réglemente la CEO. À titre d'organisme indépendant de réglementation de l'énergie en Ontario, la CEO prend des décisions et formule des conseils à l'attention du gouvernement afin de contribuer à un secteur de l'énergie durable et fiable et d'aider les consommateurs à recevoir des services de gaz naturel et d'électricité de qualité. L'équipe de direction de la CEO est responsable de la supervision d'un secteur dont l'ensemble des immobilisations s'élève à 25 milliards de dollars en distribution d'électricité, et à 18 milliards de dollars en distribution de gaz naturel. Compte tenu de ce mandat vaste et extrêmement complexe, il est important que le Programme de rémunération des cadres supérieurs de la CEO soit approprié, fiable et efficace.

Le Programme de rémunération des cadres supérieurs de la CEO est présenté dans le document ci-dessous. Pour établir chacun des éléments de ce programme, la CEO a respecté la philosophie de rémunération qu'elle avait d'abord définie en 2004 :

- *Compétitivité au sein de l'industrie* – Maintenir, de façon globale, un niveau de rémunération totale ne pouvant dépasser celui du 50<sup>e</sup> centile des organismes qui nous font concurrence pour le talent au sein d'un marché très compétitif, y compris les organismes que la CEO réglemente et d'autres organismes du secteur parapublic dont les compétences et les complexités sont semblables aux siennes.
- *Équité interne* – Le programme de rémunération des cadres supérieurs est structuré de façon à offrir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

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.

<b>A. Philosophie de rémunération</b>	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>B. Postes de cadres désignés</b>	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.
<b>C. Salaire et rémunération au rendement</b>	
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.
<b>D. Enveloppe de salaire et de rémunération au rendement</b>	Indiquer la somme des salaires et de la rémunération au rendement versés 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.
<b>E. Autres éléments de rémunération</b>	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.
<b>F. Information complémentaire</b>	Fournir toute information supplémentaire nécessaire pour justifier ou expliquer les renseignements compris dans le programme de rémunération des cadres supérieurs.

Coordonnées de la personne remplissant le formulaire

**Coordonnées**

Organisation (nom complet)  
Commission de l'énergie de l'Ontario

**Formulaire rempli par**

Prénom	Nom	Initiale
--------	-----	----------

Titre du poste

Adresse			
Numéro d'unité	Numéro de la rue 2300	Nom de la rue Rue Yonge	Case postale

Ville Toronto	Province Ontario	Code postal M4P 1E4
------------------	---------------------	------------------------

Numéro de téléphone	Numéro de télécopieur
---------------------	-----------------------

Courriel

---

## 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.

---

La philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CEO définit les principes clés qui orientent le Programme de rémunération des cadres supérieurs de la CEO dont l'objectif est d'attirer, de maintenir en place et de motiver les cadres supérieurs qui possèdent les connaissances et les compétences nécessaires relativement aux industries que réglemente la CEO, conformément au Règlement sur le cadre de rémunération des cadres de la province de l'Ontario.

La philosophie de rémunération de la CEO consiste en quatre principes clés :

1. La responsabilisation : Réaliser le mandat de la CEO en tenant les cadres supérieurs responsables de l'atteinte des objectifs annuels qui servent l'intérêt public et aident les consommateurs à obtenir des services d'énergie fiables à coût raisonnable.
2. La viabilité : Pour être viable, le programme de rémunération doit à la fois être concurrentiel et abordable.
3. La clarté : Le programme de rémunération doit être facile à comprendre, à administrer et à expliquer pour ce qui est des avantages financiers et non financiers de faire carrière auprès de la CEO.
4. L'habilitation : Reconnaître que, pour réaliser son objectif de promouvoir un secteur énergétique viable, durable et efficace, et pour protéger les intérêts des consommateurs dans les secteurs de l'électricité et du gaz nature, la CEO a besoin de cadres supérieurs exceptionnels qui ont une connaissance approfondie des industries qu'elle réglemente.

À l'heure actuelle, si les comparateurs au sein du secteur public sont insuffisants, le gouvernement de l'Ontario exige que la CEO cherche d'abord à obtenir une approbation pour faire appel à des comparateurs du secteur privé. Il a été déterminé que la mise au point du cadre de rémunération des cadres supérieurs de la CEO s'appuiera sur une philosophie de rémunération qui établit qu'elle doit :

- procéder à des comparaisons de rémunérations exclusivement avec des organismes du secteur parapublic, y compris les organismes parapublics que réglemente la CEO et ceux dont la structure et les activités se comparent à celles de la CEO;
- exclure les organismes du secteur privé qui sont réglementés par la CEO, par exemple Enbridge et Union Gas, du groupe de comparaison dans le cadre de cette étude, tout en se réservant le droit de chercher à obtenir une approbation pour les inclure, à tout moment si elle le juge nécessaire, en raison de l'importance des industries réglementées dans la course au talent.

Le Programme de rémunération des cadres supérieurs de la CEO comprend trois éléments :

### 1. Le salaire de base

- Les salaires comprennent la rémunération courante des cadres supérieurs pour leurs contributions au sein de l'organisation.
- Chaque catégorie de cadres est assortie d'une échelle salariale qui détermine les salaires réels selon un niveau cible (entière compétence) qui tient compte de l'expérience, des responsabilités et du rendement des cadres supérieurs.

### 2. Rémunération au rendement

- Une partie de la rémunération d'un cadre supérieur dépend de la réalisation d'objectifs organisationnels et individuels sur une base annuelle.
- La rémunération fondée sur le rendement joue un rôle important pour amener les cadres supérieurs à se concentrer sur un ensemble commun d'objectifs, et pour les tenir responsables de la réalisation de ces objectifs.
- Les cadres supérieurs obtiennent uniquement cette rémunération au rendement s'ils atteignent leurs objectifs annuels. Cette rémunération prend la forme d'un versement unique et n'ouvre pas droit à pension.

### 3. Pension et avantages sociaux

- Les pensions et les avantages sociaux contribuent de façon importante au bien-être physique et financier des membres du personnel, y compris celui des cadres supérieurs.
- Les avantages sociaux et les pensions que la CEO fournit aux cadres supérieurs concordent généralement à ce qui est offert aux gestionnaires qui ne font pas partie de la direction.

## 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
Président et chef de la direction	Président et chef de la direction
Chef de l'exploitation	Chef de l'exploitation
Avocat général et vice-président, Services juridiques et Politique stratégique	Vice-président – niveau II
Vice-président, Solutions liées aux gens, à la culture et à l'entreprise	Vice-président – niveau II
Vice-président, Demandes	Vice-président – niveau I
Vice-président, Affaires publiques	Vice-président – niveau I
Vice-président, Protection du consommateur et Rendement de l'industrie	Vice-président – niveau I

---

## 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

Poste ou catégorie de poste de cadre à comparer  
Chef de la direction

---

#### Comparateurs du secteur public ou parapublic canadien

Organisation (Ex. : Organisation 1, Organisation 2, Organisation 3, etc.)  
Alberta Utilities Commission, Guelph Hydro Electric Systems Inc., Horizon Utilities Corporation, Hydro Ottawa, Independent Electricity System Operator, Office national de l'énergie, Office ontarien de financement, Commission du Régime de retraite de l'Ontario, Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, Toronto Hydro

---

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

---

#### Justification du choix des comparateurs

Champ de responsabilité semblable pour les dirigeants de l'organisation; à titre de plus haut poste au sein de la direction, ils sont responsables de définir l'orientation stratégique globale.  
Bon nombre de comparateurs sont chargés d'activités de réglementation.  
Ils sont recrutés parmi le secteur parapublic et le secteur de l'énergie.  
La plupart des chargés de la réglementation obtiennent une rémunération qui se situe entre la moitié et le double de ce que prévoit le budget de fonctionnement de la CEO.  
La plupart des organismes de comparaison sont aussi situés en Ontario.

---

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.

---

### Comparateurs 2

Poste ou catégorie de poste de cadre à comparer  
Chef de l'exploitation

---

#### Comparateurs du secteur public ou parapublic canadien

Organisation (Ex. : Organisation 1, Organisation 2, Organisation 3, etc.)  
Commission des alcools et des jeux de l'Ontario, Horizon Utilities Corporation, Hydro Ottawa, Independent Electricity System Operator, Office national de l'énergie, Office ontarien de financement, Commission du Régime de retraite de l'Ontario, Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, Toronto Hydro

---

Poste ou catégorie de poste (Ex. : Directeur général des finances)  
Cadres supérieurs de l'exploitation/Directeurs administratifs

---

#### Justification du choix des comparateurs

Champ de responsabilité semblable pour les dirigeants de l'organisation, à titre de plus haut poste de l'exploitation ou de chef de l'exploitation.  
Bon nombre de comparateurs sont chargés d'activités de réglementation.  
Ils sont recrutés parmi le secteur parapublic et le secteur de l'énergie.  
La plupart des chargés de la réglementation obtiennent une rémunération qui se situe entre la moitié et le double de ce que prévoit le budget de fonctionnement de la CEO.  
La plupart des organismes de comparaison sont aussi situés en Ontario.

---

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.

---

### Comparateurs 3

Poste ou catégorie de poste de cadre à comparer  
Vice-président – niveau II

---

#### Comparateurs du secteur public ou parapublic canadien

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

Alberta Utilities Commission, Guelph Hydro Electric Systems Inc., Horizon Utilities Corporation, Hydro Ottawa, Independent Electricity System Operator, Office national de l'énergie, Office ontarien de financement, Commission du Régime de retraite de l'Ontario, Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, Toronto Hydro

---

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

Cadres supérieurs des services juridiques, cadres des services aux entreprises, chefs du service des finances, cadres supérieurs des Ressources humaines

---

Justification du choix des comparateurs

Champ de responsabilité semblable pour les dirigeants de l'organisation; sont responsables d'exercer un leadership stratégique pour une fonction importante ou un groupe de fonctions connexes; se rapportent au directeur général ou au chef des opérations.

Bon nombre de comparateurs sont chargés d'activités de réglementation.

Ils sont recrutés parmi le secteur parapublic et le secteur de l'énergie.

La plupart obtiennent une rémunération qui se situe entre la moitié et le double de ce que prévoit le budget de fonctionnement de la CEO.

La plupart des organismes de comparaison sont aussi situés en Ontario.

---

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.

---

### Comparateurs 4

Poste ou catégorie de poste de cadre à comparer  
Vice-président – niveau I

---

#### Comparateurs du secteur public ou parapublic canadien

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

Alberta Utilities Commission, Guelph Hydro Electric Systems Inc., Horizon Utilities Corporation, Hydro Ottawa, Independent Electricity System Operator, Office national de l'énergie, Office ontarien de financement, Commission du Régime de retraite de l'Ontario, Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, Toronto Hydro

---

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

Cadres des services de communication, de réglementation ou de vérification

---

Justification du choix des comparateurs

Champ de responsabilité semblable pour les dirigeants de l'organisation; ils sont responsables d'exercer un leadership stratégique pour une fonction; se rapportent habituellement au directeur général ou au chef des opérations.

Bon nombre de comparateurs sont chargés d'activités de réglementation.

Ils sont recrutés parmi le secteur parapublic et le secteur de l'énergie.

La plupart obtiennent une rémunération qui se situe entre la moitié et le double de ce que prévoit le budget de fonctionnement de la CEO.

La plupart des organismes de comparaison sont aussi situés en Ontario.

---

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.

## 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.

Conformément aux pratiques exemplaires de l'industrie, le Programme de rémunération des cadres supérieurs de la CEO est conçu de façon à s'assurer que chaque échelle salariale ou prime au rendement de la CEO vise le 50<sup>e</sup> centile de ce qui est offert sur le marché. Ainsi, pour chaque poste ou catégorie de cadre, la moitié des employeurs de comparaison sur le marché offrirait une rémunération supérieure et l'autre moitié une rémunération inférieure à celle de notre programme.

Les plafonds établis par les Règlements 304/16 et 187/17 sont basés sur la somme du salaire de base et de la rémunération au rendement (la rémunération totale en argent) parmi les groupes de comparaison de la CEO (le marché). La CEO a donc établi ses plafonds en s'appuyant sur les données recueillies auprès du marché (le plus haut salaire de l'échelle salariale combiné à la rémunération au rendement maximale), puis en calculant le 50<sup>e</sup> centile de ces données. La moitié des entreprises sur le marché offrent une rémunération maximale supérieure aux plafonds, et l'autre moitié une rémunération maximale inférieure aux plafonds.

Pour nous assurer que les plafonds du Programme se conformaient aux Règlements 304/16 et 187/17, nous avons calculé la rémunération maximale possible pour chaque catégorie de cadre de la CEO (le plus haut salaire de l'échelle salariale combiné à la prime au rendement maximale). Pour chaque catégorie de cadre du Programme de la CEO, la rémunération totale maximale permise est inférieure aux plafonds déterminés par les Règlements 304/16 et 187/17.

Les plafonds réglementés définissent les plus hauts niveaux de compensation totale pouvant être accordés en vertu du Programme de la CEO. Le rendement, la capacité et l'équité interne seront pris en considération pour établir dans quelle mesure les niveaux de rémunération réelle sont déterminés par rapport aux plafonds réglementés.

### 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
Président et chef de la direction	371 635 \$	437 217 \$	502 800 \$	16,0	25,0	628 567 \$
Chef de l'exploitation	241 548 \$	284 174 \$	326 800 \$	16,0	25,0	408 552 \$
Vice-président – niveau II	221 591 \$	260 696 \$	299 800 \$	16,0	25,0	374 970 \$
Vice-président – niveau I	177 243 \$	208 522 \$	239 800 \$	16,0	25,0	299 938 \$

## D. Enveloppe de salaire et de rémunération au rendement

Indiquer la somme des salaires et de la rémunération au rendement versés 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 (%)
2 058 843 \$	5,0

Raisonnement pour le taux d'augmentation annuelle maximal proposé :

En vertu des Règlements, les employeurs désignés sont tenus de déterminer l'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement des cadres et d'établir le taux annuel maximal d'augmentation de l'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement, et ce, en tenant compte des cinq facteurs suivants :

- Les priorités du gouvernement de l'Ontario en matière de finances et de rémunération;
- Les dernières tendances en matière de rémunération au sein de la partie du secteur public et du secteur parapublic canadien qui appartient à l'industrie où les employeurs désignés se font concurrence en ce qui a trait au talent;
- Une comparaison du pourcentage du budget de fonctionnement que l'employeur désigné alloue à la rémunération des cadres comparativement aux organismes de comparaison;
- L'effet sur la capacité de l'employeur désigné d'attirer les cadres et de les maintenir en poste;
- Toute expansion notable des opérations de l'employeur désigné qui ne découle pas d'une restructuration organisationnelle importante.

Compte tenu de ces facteurs obligatoires, y compris des priorités du gouvernement en matière de rémunération et de finances, la COE a déterminé qu'un taux maximal d'augmentation de 5 % de l'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement des cadres sera nécessaire pour attirer les cadres dont elle a besoin et les maintenir en poste, tout en assurant une gestion responsable des fonds publics. L'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement de la CEO s'élève à 2,059 millions de dollars pour sept postes de cadre.

La CEO examine de près les tendances en matière de rémunération des cadres au sein du secteur parapublic et du secteur de l'énergie d'où provient le talent qu'elle doit recruter. Les projections suivantes en matière de rémunération pour 2017 reflètent les constatations des plus récentes enquêtes de Mercer Canada sur la planification de la rémunération au Canada, mais ne reflètent pas le besoin potentiel de résoudre les considérations d'équité interne, de compétitivité et de rendement qui se rapportent à l'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement :

- Hausse de 2,6 % de la rémunération moyenne des cadres au sein du secteur parapublic;
- Hausse de 2,6 % de la rémunération moyenne au sein du secteur de l'énergie.

En plus de devoir faire concurrence à des marchés externes pour attirer le talent, la CEO doit envisager des hausses relatives aux postes syndiqués au sein de l'organisation, car ceux-ci constituent une source pour attirer des gestionnaires et futurs cadres. Il est possible pour des employés représentés de la CEO d'obtenir une augmentation de salaire annuelle pouvant atteindre 6 %, en raison de leur avancement dans l'échelle salariale combiné aux négociations touchant les hausses annuelles relatives à l'inflation. La mise en place d'une politique cautionnant des hausses de l'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement des cadres pouvant atteindre 5 % procure la souplesse requise pour équilibrer la capacité financière et le besoin d'éviter la compression à long terme ou l'inversion des salaires entre les paliers de gestion et entre la direction et les postes syndiqués.

La CEO évalue régulièrement la pertinence de sa structure organisationnelle et de sa dotation en personnel. Compte tenu de la complexité de son organisation, elle considère que sa structure et sa dotation visant des postes de direction sont appropriées et que, par conséquent, il n'est pas nécessaire de procéder à une réduction globale de la hausse maximale annuelle de l'enveloppe salariale et relative à la rémunération au rendement qui a été calculée.

---

**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**

Éléments de rémunération

---

**Poste ou catégorie de poste**

---

**Justification**

---

## 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	