



# Rapport sur la rémunération

Société des loteries de l'Atlantique  
Rapport pour l'exercice financier 2024-2025

Juillet 2025

## OBJET

La Société des loteries de l'Atlantique (Loto Atlantique) publie le présent rapport dans le but de respecter son engagement, tout comme celui de ses actionnaires, les quatre gouvernements provinciaux, à l'égard de la transparence. Ce dernier présente la rémunération de la haute direction et des employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$ au cours de l'exercice financier prenant fin le 31 mars 2025. Il aborde aussi la philosophie et la conception du programme de rémunération.

## RÉMUNÉRATION GLOBALE

La philosophie de rémunération de Loto Atlantique fait partie intégrante de sa stratégie des ressources humaines de Loto Atlantique, laquelle découle de sa stratégie d'entreprise à titre d'agent de la Couronne concurrentielle sur le plan commercial.

### Philosophie de la rémunération globale

Attirer, retenir, motiver et retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée en créant une stratégie globale de rémunération globale qui s'aligne sur la stratégie opérationnelle et les principes de fonctionnement et qui communique la valeur de travailler pour Loto Atlantique. Elle est conçue pour :

- **Motiver** un excellent rendement par personne et la société.
- **Promouvoir** le travail d'équipe et la collaboration.
- **Récompenser** la responsabilité pour des mesures appropriées ainsi que des décisions opportunes et éclairées.
- **Soutenir** le perfectionnement des personnes et de nos pratiques commerciales.
- **Être adaptable, flexible et évolutive.**
- **Encourager l'innovation** par la prise de risques calculés.

### Principes de la rémunération globale

**Différencier en fonction du rendement.** Récompenser la responsabilité et les résultats au niveau de l'entreprise et de rendement individuel. Les résultats financiers, ainsi que la démonstration des valeurs fondamentales et des principes de fonctionnement de Loto Atlantique, sont des mesures clés définissant le rendement. Loto Atlantique reconnaîtra et récompensera les employés et assurera le perfectionnement de leurs compétences qui démontrent des mesures qui soutiennent le renouvellement des processus opérationnels et les pratiques innovatrices. La valeur relative du rendement varie selon le poste au sein de l'organisation.

**Adaptable, flexible et évolutive.** Répondre aux besoins d'une organisation qui évolue rapidement. La stratégie de rémunération reflétera la manière dont les marchés valorisent les différents ensembles de compétences. Les programmes seront conçus, mis en œuvre et administrés de manière à s'aligner sur la stratégie d'entreprise et l'évolution du marché, tout en étant financièrement responsables, afin de refléter les engagements pris envers nos actionnaires et l'interdépendance entre la manière dont le rendement des employés génère des résultats opérationnels.

**Concurrentielle sur le marché.** La trousse de la rémunération globale (c.-à-d. la rémunération, les avantages sociaux, l'apprentissage et le perfectionnement, les possibilités de carrière et les programmes et politiques de gestion du travail et de la vie professionnelle) sera concurrentielle sur le marché au 50<sup>e</sup> percentile de notre groupe de comparaison du marché.

**Ouverture, simplicité et clarté.** Promouvoir la rémunération globale d'un employé et son lien avec le rendement individuel et celui de l'organisation. Loto Atlantique fera preuve de simplicité et de clarté dans la conception et la communication des programmes afin de sensibiliser les employés à la manière dont leurs comportements et leur

rendement peuvent influencer les résultats. Pour renforcer la confiance et la mobilisation des employés, ces principes seront communiqués de manière ouverte et directe.

## GOVERNANCE

Le Conseil d'administration (Conseil) et le Comité du personnel et de la culture supervisent la rémunération de la haute direction de Loto Atlantique. Le mandat au chapitre de la rémunération globale est décrit ci-dessous.

### Conseil d'administration (Gestion des ressources humaines)

- Examiner l'approche de Loto Atlantique en matière de gestion des ressources humaines, y compris les politiques globales de rémunération de Loto Atlantique.
- Approuver chaque année les objectifs de rendement du président-directeur général. Également, comparer le rendement du président-directeur général aux objectifs convenus au moins une fois par année.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération du président-directeur général, y compris le salaire, les avantages sociaux et les régimes de retraite.
- Approuver toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d'emploi, la cessation d'emploi, l'indemnité de départ et le changement de contrôle (ou toute entente similaire).
- Approuver les changements apportés à la structure de l'équipe exécutive.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération de la haute direction, notamment le plan de rémunération pour l'équipe de la haute direction (salaire, avantages sociaux et régimes de retraite) pour veiller à ce que Loto Atlantique attire et conserve des candidats qualifiés.
- Approuver les objectifs de rendement de Loto Atlantique sous forme de tableau de bord équilibré dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.
- Approuver les budgets relatifs au personnel et à la culture (p. ex. salaires et avantages sociaux) dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.

### Comité du personnel et de la culture

#### Président-directeur général

- Passer en revue les objectifs de rendement du président-directeur général et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Élaborer la philosophie et les principes de rémunération du président-directeur général et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil. Retenir, au besoin, les services d'un expert-conseil indépendant, d'un conseiller juridique ou d'un autre expert en la matière pour toute question relative à la rémunération du président-directeur général et des cadres supérieurs.
- Passer en revue la rémunération du président-directeur général, notamment le salaire, les avantages sociaux et les régimes de retraite, et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Recommander, aux fins d'approbation par le Conseil, un processus d'évaluation du rendement à l'intention du président-directeur général et en assurer la mise en œuvre une fois l'approbation obtenue (au moins une fois par année).
- Mener à bien le processus annuel et semestriel d'évaluation du rendement du président-directeur général.

- Examiner toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d'emploi, la cessation d'emploi, l'indemnité de départ, le changement de contrôle (ou toute entente similaire), et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.

#### **Comité du personnel et de la culture**

- Travailler de concert avec le président-directeur général à l'élaboration de la philosophie et des principes de rémunération de la haute direction et à la formulation de recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Passer en revue la philosophie et les principes de rémunération globale de Loto Atlantique, et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Examiner et recommander au conseil d'administration d'approuver le tableau de bord équilibré de l'entreprise pour le prochain exercice.
- Examiner et recommander au conseil d'administration d'approuver le budget des salaires et des avantages sociaux.
- Passer en revue les changements apportés à la structure de l'équipe de la haute direction et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil. Avec le président-directeur général, passer en revue les évaluations et les exigences en matière de compétences de l'équipe de la haute direction, ainsi que la rémunération globale allouée selon la philosophie et les principes connexes de la rémunération globale.

## **FORMES DE RÉMUNÉRATION POUR LES POSTES CADRES**

La rémunération globale propre aux postes cadres comprend le salaire de base, les avantages sociaux, l'allocation pour services de santé des cadres, le régime de retraite, le régime complémentaire de retraite, l'allocation de véhicule et les avantages prévus par la loi (RPC/RRQ, AE, CAT). Un sommaire de la rémunération gagnée au cours de l'exercice financier 2024-2025 pour les postes cadres actifs au 31 mars 2025 figure au tableau 1.

## **DIVULGATION DE SALAIRE**

Le tableau 2 présente les employés actifs au 31 mars 2025 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2024-2025.

**Tableau 1 : Sommaire de la rémunération gagnée par la haute direction**

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2025)

Nom	Titre	Salaire <sup>1</sup>	Total des avantages accumulés <sup>2</sup>	Total 2024-2025
Cable, Warren	Chef, Marketing	299 956	39 008	338 964
Cormier, Joey	Vice-président, Canaux	194 965	25 377	220 342
Hutchinson, Chad	Directrice des finances	52 885	13 302	66 187
Kidney, Meredith	Vice-présidente, Image de marque et communication	196 662	30 931	227 593
Lordon, Brian	Chef, Information	287 764	32 631	320 395
MacKinnon, Michael	Vice-président, Secteur du jeu	220 104	30 575	250 679
McCready, Dallas	Président-directeur général	311 463	34 136	345 599
Richardson, Jennifer	Vice-présidente, Gestion du risque et de l'assurance	176 386	29 512	205 898
Stultz, Alison	Vice-présidente, Personnel et culture	243 868	30 702	274 570
Wojick, Maureen	Vice-présidente, Engagement Client	194 965	27 386	222 351

<sup>1</sup> Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes cadres actifs au 31 mars 2025. Les montants représentent 12 mois de rémunération gagnée par ces employés, à l'exception des cadres recrutés au cours de l'année (indiquée par \*); la rémunération gagnée est calculée à partir de leur date d'entrée en fonction.

<sup>2</sup> Le total des avantages accumulés comprend les cotisations relatives aux avantages flexibles, l'allocation pour services de santé des cadres, le régime de retraite, l'allocation de véhicule et les avantages prévus par la loi (RPC/RRQ, AE, CAT).

**Tableau 2 : Employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$<sup>1</sup>**

(Pour l'année se terminant le 31 mars 2025)

NOM	Titre	NOM	Titre
Adetoye, Fisayo	Gestionnaire des produits numériques	DeWolfe, Sandra	Gestionnaire, Loterie
Adiraju, Srinivasulu	Administrateur de base de données	Diotte, Bruno	Architecte de réseau
Albert, Stephanie	Analyste commerciale	Drake, Lee	Gestionnaire
Anderson, Darren	Responsable, Intégration	Eagles, Scott	Directeur, Paris sportifs
Arsenault, Jill	Gestionnaire, Expérience utilisateur	Earle, Steven	Gestionnaire du sourçage et des catégories
Arsenault, Rachel	Directrice, Ressources humaines et installations	England, Troy	Gestionnaire, Prestation de services et gestion du rendement
Aucoin, Robert	Directeur, Architecture et présentation de solutions	Estabrooks, Cynthia	Comptable principale
Bastarache, Denis	Gestionnaire de projet	Feng, Yuanyuan	Expert en sciences des données
Beaulieu, Nicole	Directrice, Gestion des processus commerciaux et systèmes financiers	Freake, Darren	Ingénieur en données
Belbin, Cyra	Gestionnaire, Fidélisation	French DeMille, Shannon	Directrice, Loterie et destination
Bell, Michael	Gestionnaire de la mise en œuvre de la méthode Agile	Fullerton, Ryan	Gestionnaire, Services de développement
Belliveau, Julien	Gestionnaire, Évolution et stratégies liées à la vente au détail	Gaudet, Solange	Directrice, Rendement financier et perspectives
Blasko, Sean	Responsable technique	Gawde, Manisha	Gestionnaire de projet
Bourque, Bristen	Chef, méthode Agile	Ghosh, Arindam	Gestionnaire des produits numériques
Bowdridge, Anne	Analyste commerciale responsable	Goodwin, Pamela	Analyste commerciale
Bowen, Norman	Architecte d'infrastructure	Gould, Shaun	Gestionnaire de la Prestation des services de TI
Bradley, Jody	Directrice, Gestion du changement organisationnel	Grant, Scott	Directeur régional, N.-B./Î.-P.-É.
Brown, Richard	Gestionnaire, Solutions de données d'entreprise	Harris, Tom	Directeur régional, Terre-Neuve-et-Labrador
Burgess, Todd	Développeur principal	Harrison, Krista	Directrice, Marketing
Burke, Jonathan	Concepteur en expérience utilisateur	Hebert, Rejeanne	Spécialiste des systèmes financiers
Byers, Patrick	Gestionnaire, Rapports et comptabilité générale	Hoben, Vernon	Superviseur des ventes de loterie
Campbell, Angela	Responsable du Centre de service à la clientèle	Hodd, Kevin	Gestionnaire, Infrastructure et opérations
Caul, James	Responsable de l'intégration financière des jeux	Hopey, Peter	Gestionnaire de projet – Niveau I
Chisholm, Kimberly	Gestionnaire, Assurance de la qualité	Iragavarapu, Sree Venkatesh	Gestionnaire des produits numériques
Cormier, Heather	Analyste, Transformation des services	Jeong, Hee Seob	Développeur principal
Cormier, Jason	Gestionnaire des opérations de vente	Karthik, Suchindra	Spécialiste de l'automatisation du marketing
Cormier, Molly	Directrice, Image de marque et communication	Keddy, Bruce	Directeur, Opérations du service à la clientèle
Cowan, David	Responsable technique	Keenan, Michael	Gestionnaire, Gouvernance de la cybersécurité
Deslauriers, Manon	Gestionnaire, Engagement et fidélisation des joueurs	Keirstead, Jeffrey	Gestionnaire du sourçage et des catégories

<sup>1</sup> Résumé d'employés actifs au 31 mars 2025 qui gagnent un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2024-2025.

NOM	Titre	NOM	Titre
Kenny, Penny	Directrice, Chaîne d'approvisionnement	Ouellette, Andy	Gestionnaire, Analyse et veille économique
Kulakevich, Alexander	Développeur principal	Parlee, Andrew	Gestionnaire, Analyse des activités et ressourcement
Lalonde, Robert	Directeur, Jeux en ligne	Parsley, William	Avocat général
LeBlanc, Renee	Gestionnaire de projet	Pedersen, Anna-Maria	Gestionnaire des versions
Legge, Timothy	Gestionnaire, Risques relatifs à la cybersécurité	Porelle-Bourque, Brigitte	Gestionnaire de produit
L'Italien, Nancy	Gestionnaire des communications marketing	Redick, Angie	Gestionnaire, Solutions d'engagement des clients
Little, Bobby	Spécialiste des opérations de la technologie de l'information	Richard, Martin	Gestionnaire, Stratégie sur les canaux
Logue, Amanda	Responsable principale des essais	Robichaud, Louis	Architecte de la sécurité d'entreprise
Loughery, Kristen	Gestionnaire de projet	Robinson, Angela	Gestionnaire, Gestion des processus commerciaux
Lussier, Louis-Philippe	Gestionnaire principal, Web et applications mobiles	Rose, Glen	Superviseur des ventes de loterie vidéo
MacKay, Andrew	Gestionnaire	Ryan, Stephanie	Directrice, Comité sur la responsabilisation sociale et gestion des talents
MacKenzie, David	Directeur général	Saulnier, Julien	Gestionnaire responsable des produits, mobile et Web
MacLellan, Megan	Directrice, Développement et opérations	Sherwood, Reginald	Architecte
Madden, Cheryl	Administratrice des comptes clés	Slupsky, Aislynn	Gestionnaire, Intégration financière des jeux
Mahjoob Nia, Ruhullah	Gestionnaire de projet	Smith, Deanna	Gestionnaire, Analyse et planification financière
Mazerolle, Wayne	Gestionnaire responsable des produits numériques, Plateformes	Spencer, Dean	Gestionnaire, Risque et conformité
McCafferty, James	Gestionnaire, Destination	St Amand, Eric	Directeur, Planification de la Société et stratégie
McCluskey, David	Gestionnaire, Architecte d'entreprise	Steeves, Denise	Partenaire commerciale en ressources humaines
McDowell, James	Superviseur des ventes de loterie vidéo	Sullivan, Allan	Chef, Affaires publiques
McGuigan, Ashley	Gestionnaire, Jeu sain	Sweetapple, David	Gestionnaire de projet
McKnight, Angela	Gestionnaire du sourcing et des catégories	Waldron, Theresa	Gestionnaire de projet
McQuillan, Amy	Contrôleuse d'établissement	Webster, Sandra	Gestionnaire des ressources humaines
Meek, Terrence	Directeur régional, Nouvelle-Écosse	Wilson, Ian	Expert en sciences des données
Melanson, Michel	Architecte	Yvonne, Scott	Analyste commercial responsable, Veille économique
Mellish, Dean	Spécialiste de l'intégration des produits		
Merritt, Jay	Directeur, Gestion du risque et de l'assurance		
Montgomery, Katelyn	Responsable technique		
Nicholl, Joshua	Directeur principal		
O'Neill, Chris	Développeur principal		
O'Quinn, Sean	Gestionnaire, Services techniques		
Otis, Veronique	Conseillère juridique		