

Le 16 novembre 2023
Richmond

M. John Davidson
Président & PDG
Secrétariat du Conseil des employeurs du secteur public
Unité 210, 880 rue Douglas Victoria, C.-B. V8W 2B7

M. Davidson,

Cette lettre confirme que le conseil d'administration du Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique (SD No 93) a été informé des sommes payées à la direction générale, aux directions générales adjointes et au secrétaire-trésorier durant l'année scolaire 2022-2023; de plus, nous attestons que les sommes payées sont dans les limites du plan de compensation approuvées par le conseil d'administration, telles que rapportées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Sincèrement,



Marie-Pierre Lavoie
Présidente

Rapport de divulgation de la rémunération des cadres supérieurs du secteur public 2022-2023

Conseil scolaire francophone - District scolaire n° (93)

Le conseil d'administration (CA) favorise et adopte des pratiques qui permettent au conseil scolaire d'attirer, de retenir, de motiver et de récompenser des employé.e.s qualifié.e.s et performant.e.s, essentiel.le.s à la prestation de programmes d'éducation publique de qualité aux élèves du Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique (district scolaire n°93).

Un élément clé de cette approche est l'élaboration et le maintien d'un cadre de rémunération rationnel, défendable, concurrentiel et qui peut être administré avec efficacité pour les cadres supérieurs et le personnel exonéré.

Philosophie de la rémunération

La philosophie du CA en matière de rémunération est conforme au système statutaire d'administration de la rémunération du personnel exonéré dans le secteur de l'éducation publique, de la maternelle à la 12^e année et au plan de gestion de la rémunération du personnel exonéré de l'Association des employeurs des écoles publiques de la Colombie-Britannique (BCPSEA) (Politique 95-06 de la BCPSEA, *Normes de rémunération et d'emploi pour les employé.e.s du district scolaire non assujetti.e.s à une convention collective*), qui est un régime de rémunération approuvé en vertu de la *Loi sur les employeurs du secteur public*.

Les mandats et orientations en matière de rémunération facilités par le Secrétariat du Conseil des employeurs du secteur public (Secrétariat du PSEC), de temps à autre, constituent la politique officielle de la BCPSEA, et tout ajustement des niveaux de rémunération du personnel exonéré doit être conforme aux paramètres des mandats ou orientations en matière de rémunération en vigueur.

La philosophie du CA en matière de rémunération repose sur un ensemble de principes qui guident l'élaboration, le maintien et la prise de décisions en ce qui concerne les structures salariales, ainsi que les régimes et programmes de rémunération globale.

À la base, il y a une vision intégrée de la rémunération et des récompenses, non seulement des éléments traditionnels et quantifiables comme le salaire et les avantages sociaux (rémunération), mais aussi des éléments plus intangibles comme les possibilités de carrière, les apprentissages et le perfectionnement professionnel, les défis professionnels et la culture de soutien (récompenses). Le programme de rémunération globale s'intègre davantage aux plans qui établissent les stratégies et les objectifs généraux du conseil scolaire en matière de formation, d'administration et de ressources humaines afin de faciliter l'attrait et le maintien en poste d'employé.e.s qualifié.e.s, expérimenté.e.s, motivé.e.s et à fort potentiel, déterminé.e.s à atteindre l'objectif principal du conseil scolaire, à savoir offrir une éducation publique de grande qualité aux élèves de la Colombie-Britannique.

Les principes fondamentaux suivants sont inhérents à la philosophie de la rémunération :

- **Rendement** : La structure de rémunération et l'administration de la structure appuient et favorisent des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels significatives, ainsi qu'une culture organisationnelle axée sur le rendement (mérite).
- **Différenciation** : La différenciation de la rémunération est justifiée lorsqu'il y a des différences dans la portée du poste au sein d'un organisme et/ou en raison de contributions supérieures des personnes ou des équipes.
- **Responsabilité** : Les décisions en matière de rémunération sont objectives et fondées sur une justification claire et bien documentée qui démontre l'utilisation appropriée des fonds publics.
- **Transparence** : Le programme de rémunération est conçu, géré, administré et communiqué de manière à ce qu'il soit clairement compris par les employé.e.s et le public, tout en protégeant les renseignements personnels.

Comparteurs du marché du travail

La clé de la philosophie en matière de rémunération est la nécessité de maintenir un niveau important de compétitivité par rapport au marché du travail externe pertinent. Conformément aux normes de l'industrie, le « marché du travail » est défini comme suit dans le plan sectoriel de gestion de la rémunération des employé.e.s exonéré.e.s de la BCPSEA (politique 95-06, *Normes de rémunération et d'emploi pour les employé.e.s du conseil scolaire non assujetti.e.s à une convention collective*) :

- Le bassin de recrutement de ces employé.e.s.
- Le secteur de destination de ces employé.e.s.

Les considérations suivantes orientent l'articulation du marché du travail pertinent :

- Degré de recrutement dans ces secteurs de compétence/organisations ;
- Taille de l'organisation, car la taille détermine l'étendue du contrôle et de la responsabilité ;
- Situation géographique ;
- Transférabilité des compétences ;
- Comparabilité des qualifications et de l'expérience ;
- Comparabilité de l'autorité et conséquence d'une erreur.

Pour les postes de direction et les postes exonérés dans le secteur de l'éducation publique, de la maternelle à la 12^e année de la Colombie-Britannique, le marché du travail pertinent comprend :

1. Les autres conseils scolaires de la Colombie-Britannique (marché du travail primaire) ;
2. Les autres organismes du secteur public de la Colombie-Britannique ;
3. D'autres conseils scolaires canadiens, le cas échéant (dans la mesure où les conseils scolaires de la Colombie-Britannique perdent des employé.e.s au profit de ces conseils ou y recrutent des employé.e.s, ce segment du marché du travail est pondéré en fonction de l'Alberta et de l'Ontario (et, dans une moindre mesure, de la Saskatchewan) conformément à la définition du marché du travail établie par l'industrie ;
4. Certains organismes du secteur privé, le cas échéant.

La structure salariale du personnel de direction et du personnel exonéré du conseil scolaire a été élaborée sur la base de la rémunération globale, conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance et sur le plan technique, dans le cadre du projet d'examen sectoriel de la rémunération du personnel exonéré de la BCPSEA mené avec l'approbation du Secrétariat du PSEC. Cet examen exhaustif du marché a permis d'élaborer une structure salariale pour les cadres supérieurs et le personnel exonéré pour chacun des 60 conseils scolaires publics de la province, conformément au marché du travail de comparaison pertinent de chaque district et à la structure organisationnelle interne. Cette approche comprend :

- Tenir compte de toutes les composantes du modèle de rémunération globale ;
- Tenir compte du marché du travail pertinent aux fins de comparaison de la rémunération ;
- Lier les échelles salariales à des facteurs neutres et pertinents (p. ex., le contenu du poste (tâches et responsabilités particulières), le niveau de compétence requis, les compétences nécessaires, les qualifications exigées) ;
- S'assurer que des relations appropriées existent entre les postes dans la hiérarchie organisationnelle du district ;
- Examiner les façons dont des mesures appropriées du rendement organisationnel et individuel peuvent être liées à l'administration du système de rémunération.

Afin d'établir un équilibre entre la compétitivité externe et l'équité interne, le point de référence pour la rémunération totale des cadres supérieurs et des employé.e.s exonéré.e.s est actuellement la médiane du marché du travail de comparaison pertinent.

La rémunération globale des cadres supérieurs du conseil comprend les éléments suivants.

Rémunération en espèces

La rémunération totale en espèces comprend le salaire de base annuel et l'allocation mensuelle (*ou annuelle*) pour véhicule (*ou véhicule loué ou véhicule fourni par l'employeur, etc.*) pour certains postes.

▪ Salaire de base annuel

Le salaire de base annuel est considéré dans le contexte du régime de rémunération globale.

▪ Dispositions relatives aux véhicules

En raison de la géographie diversifiée du conseil et de la nécessité de visiter les écoles et les autres lieux de travail du CSF, le CA verse une allocation mensuelle pour véhicule **[OU location de véhicule, le cas échéant]** à la Direction générale. L'allocation mensuelle pour véhicule est comparable aux allocations pour véhicule fournies aux directions générales et aux autres cadres supérieurs dans les conseil scolaires de taille et de géographie semblables.

Rémunération autre qu'en espèces

Les éléments non pécuniaires du régime de rémunération globale comprennent :

- **Les prestations de santé et de bien-être**, comme le régime d'assurance complémentaire, le régime d'assurance dentaire, du régime d'assurance-vie collective, du régime d'assurance-invalidité de courte durée et de longue durée, le programme d'aide aux employé.e.s et à la famille, etc., en concordance avec les avantages offerts dans le secteur, de la maternelle à la 12^e année, en général.
- **Prestations de retraite** — Les cadres supérieurs sont inscrits au régime de retraite du personnel enseignant (Teacher Pension Plan) ou au régime de retraite des employé.e.s municipaux (Municipal Pension Plan).
- **Les fonds de perfectionnement professionnel** – le CSF reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel. Le CA paiera les dépenses raisonnables jusqu'à concurrence de 3 000 \$ par année se rapportant à des activités de perfectionnement professionnel, conformément à sa politique à ce sujet.
- **Congés payés** – La direction générale a des congés annuels de 30 jours pendant la période de probation d'un an et 40 jours par année pour le reste du terme du contrat de travail. Le personnel cadre du siège social reçoit 30 jours de congé annuel et 15 jours de vacances non utilisés peuvent être reportés sur une année.
- **Autres paiements liés à l'usage d'un véhicule** – Le CA paiera tous les coûts associés à la conduite d'un véhicule utilisé par la direction générale dans l'exercice de ses fonctions pour le CSF.

Administration de la rémunération

Le CA assure une administration cohérente et continue de la structure de rémunération pour l'harmonisation de la réalité et de la philosophie et la garantie de l'équité. Un système permanent d'examen de la rémunération dirigé et géré par la BCPSEA et le Secrétariat du PSEC permet de s'assurer que les niveaux de rémunération globale sont évalués à l'externe par rapport au marché du travail approprié et à l'interne par rapport aux critères d'emploi appropriés.

Le CA collabore avec la BCPSEA pour obtenir de l'information et des conseils sur les structures de rémunération des cadres supérieurs et des employé.e.s exonéré.e.s et pour assurer l'harmonisation avec les mandats et les orientations en matière de rémunération établis pour le secteur public provincial par le Secrétariat du PSEC.

■ **Administration du salaire de base annuel**

La structure salariale pour les postes de direction générale (et d'autres postes de gestion) est une structure tarifaire unique, fondée sur la prémisse selon laquelle, au début de la relation d'emploi, une personne doit être entièrement compétente dans tous les aspects du poste, afin de s'acquitter efficacement des obligations de direction générale.

La décision d'accorder une augmentation de salaire uniquement au poste de la direction générale est à la discrétion exclusive du CA, et il s'agit du seul poste de direction/exonéré pour lequel l'approbation de la BCPSEA n'est pas requise pour l'augmentation de tout élément du régime de rémunération. Pour déterminer si une augmentation de salaire est justifiée, le conseil scolaire tient compte de facteurs tels que le rendement, la compétence, la compétitivité externe et l'équité interne, y compris le maintien d'écarts salariaux appropriés au sein de l'organisme. En général, le CA utilise les données sur la rémunération du marché et les structures de salaire/rémunération élaborées par la BCPSEA pour ce poste, ainsi que pour tous les autres postes de la structure du personnel exonéré. Les augmentations potentielles sont prises en compte dans le budget global de rémunération du CA.

Responsabilité

La philosophie et l'approche du CA en matière de rémunération reposent sur le fait que les mandats légaux et réglementaires sont considérés comme une base de référence pour la mise en œuvre de tout plan ou toute pratique de rémunération. L'administration de la rémunération dans le secteur de l'éducation publique de la maternelle à la 12^e année fonctionne actuellement dans le contexte suivant :

- la *loi sur les employeurs du secteur public*, qui établit le cadre stratégique législatif pour l'administration de la rémunération du personnel exonéré dans le secteur public ;
- le plan de gestion de la rémunération du personnel exonéré de la BCPSEA (Politique 95-06, *Normes de rémunération et d'emploi pour les employé.e.s du district scolaire non assujetti.e.s à une convention collective*), qui est un régime de rémunération approuvé en vertu de la *loi sur les employeurs du secteur public* ;
- les mandats et orientations en matière de rémunération facilités de temps à autre par le Secrétariat du PSEC. Tout rajustement des niveaux de rémunération du personnel exonéré doit être conforme aux paramètres du mandat ou de l'orientation en vigueur en matière de rémunération.

En vertu du système actuel d'administration de la rémunération dans le secteur, de la maternelle à la 12^e année :

- le CA est le seul responsable de l'établissement et du maintien des niveaux de rémunération pour le poste de la direction générale des écoles. En qualité de conseillers scolaires élus, le CA a l'obligation de rendre des comptes au public et veille donc à faire respecter les pratiques appropriées en matière de ressources humaines, y compris les exigences légales relatives à la rémunération des cadres supérieurs et du personnel exonéré ;
- Le placement proposé dans l'échelle salariale et les rajustements de rémunération pour tous les autres postes de direction et les postes exonérés dans le district doivent être examinés et approuvés par la BCPSEA avant leur mise en œuvre.

School District 93 (C.S.F.)

Summary Compensation Table at 2023

Name and Position	Salary	Holdback/Bonus/ Incentive Plan Compensation	Benefits	Pension	All Other Compensation (expanded below)	2022/2023 Total Compensation	Previous Two Years Totals Total Compensation	
							2021/2022	2020/2021
Bertrand Dupain, Directeur général / CEO acting	\$ 186,674	-	\$ 12,899	\$ 21,094	\$ 3,900	\$ 224,567		
Michel St-Amant, Directeur général / CEO	\$ 195,216	-	\$ 10,925	\$ 22,059	\$ 35,361	\$ 263,561	\$ 248,775	\$ 235,919
Simon Couture, Secretary-Treasurer	\$ 177,074	-	\$ 12,107	\$ 16,486	\$ 13,576	\$ 219,243	\$ 203,620	\$ 180,504
Fariba Daragahi, Direction générale adjointe	\$ 177,074	-	\$ 10,987	\$ 20,009	\$ 2,311	\$ 210,381	\$ 200,271	\$ 204,656
Éric Leclerc, Direction générale adjointe	\$ 177,074	-	\$ 12,168	\$ 20,009	\$ 3,439	\$ 212,690	\$ 195,068	
Alain Paquin, Directeur Général Adjoint	\$ 177,074	-	\$ 10,986	\$ 20,009	-	\$ 208,069	\$ 194,121	\$ 177,615

Summary Other Compensation Table at 2023

Name and Position	All Other Compensation	Severance	Vacation Payout	Paid Leave	Vehicle / Transportation Allowance	Perquisites / Other Allowances	Other
Bertrand Dupain, Directeur général / CEO acting	\$ 3,900	-	-	-	\$ 3,900	-	-
Michel St-Amant, Directeur général / CEO	\$ 35,361	-	\$ 32,361	-	\$ 3,000	-	-
Simon Couture, Secretary-Treasurer	\$ 13,576	-	\$ 11,383	-	-	-	\$ 2,193
Fariba Daragahi, Direction générale adjointe	\$ 2,311	-	\$ 317	-	-	-	\$ 1,994
Éric Leclerc, Direction générale adjointe	\$ 3,439	-	-	-	-	-	\$ 3,439
Alain Paquin, Directeur Général Adjoint	-	-	-	-	-	-	-

Notes

Bertrand Dupain, Directeur général / CEO acting	General Note: Bertrand Dupain received a 30,4 % salary increase as a result of a promotion from the position of a Principal to a position as an Acting Superintendent form December 16th, 2022.
Michel St-Amant, Directeur général / CEO	General Note: General Note: Retired as of December 9th, 2022.
Simon Couture, Secretary-Treasurer	General Note: Simon Couture received a 5 % on July 1st, 2022 and a 5% on January 1st 2023 performance-based salary increase as of date in accordance with the K-12 sector-based process for annual, performance-based salary increases for exempt staff. General Note: Resignation as of July 23 2023 Other Note: Other Note: \$1,143 - Home internet - Taxable / \$1,050 - membership fees - non taxable
Fariba Daragahi, Direction générale adjointe	General Note: Fariba Daragahi received a 5 % on July 1st, 2022 and a 5% on January 1st 2023 performance-based salary increase as of date in accordance with the K-12 sector-based process for annual, performance-based salary increases for exempt staff. Other Note: Other Note: \$1,994 - Home internet - Taxable
Éric Leclerc, Direction générale adjointe	General Note: Eric Leclerc received a 21,2 % salary increase as a result of a promotion from the position of Director of Instruction to a position as an Assistant Superintendent since January 1st, 2022. General Note: Retired as of August 31st, 2023 Other Note: Other Note: \$1,680 - membership fees - non taxable / \$1,759 - Home internet - Taxable
Alain Paquin, Directeur Général Adjoint	General Note: Alain Paquin received a 5 % on July 1st, 2022 and a 5% on January 1st 2023 performance-based salary increase as of date in accordance with the K-12 sector-based process for annual, performance-based salary increases for exempt staff. General Note: Retired as of July 31 2023