

Richmond, le 8 octobre 2021

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

M. Davison,

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, à la secrétaire-trésorière et au secrétaire-trésorier par intérim durant l'année scolaire 2020/2021; 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,



Patrick Gatien
Président

Rapport sur la rémunération des cadres de direction du secteur public : année scolaire 2020/2021 Conseil scolaire francophone – District scolaire n° 93

Le conseil d'administration (CA) favorise et adopte des pratiques qui permettent d'attirer, de conserver, d'encourager et de récompenser les employés qualifiés très performants qui sont indispensables à la prestation de programmes d'éducation publics de qualité aux élèves du Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique (District scolaire n° 93).

Un élément clé de cette approche est le développement et le maintien d'un cadre de rémunération des cadres de direction et du personnel exonéré qui soit rationnel, valable, concurrentiel et puisse être administré efficacement.

Philosophie de la rémunération

La philosophie de la rémunération adoptée par le CA repose sur un ensemble de principes qui guident l'élaboration, le maintien et la prise de décisions. Au cœur de cette philosophie se trouve une vision intégrée de la rémunération — non seulement des éléments traditionnels et quantifiables tels que le salaire et les avantages sociaux (rémunération), mais aussi des éléments plus intangibles tels que les possibilités de carrière, le perfectionnement de l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, le défi professionnel.

Les objectifs suivants sont inhérents à la philosophie de la rémunération du CA :

- attirer et conserver des employés qualifiés, expérimentés, motivés et prometteurs qui manifestent de l'engagement envers l'objectif principal du CA qui consiste à faire vivre une expérience de haute qualité à nos élèves, en ce qui a trait à l'enseignement public en langue officielle en situation minoritaire de langue française;
- appuyer les employés grâce à l'offre de possibilités enrichissantes de croissance et de perfectionnement professionnels, et à une culture organisationnelle axée sur les compétences.

Comparatifs du marché du travail

Le besoin de maintenir un niveau important de concurrentialité avec le marché du travail externe est essentiel à la philosophie de la rémunération. Conformément aux normes de l'industrie, le « marché du travail » est défini dans le plan sectoriel de gestion de la rémunération du personnel exonéré de la British Columbia Public School Employer's Association (BCPSEA) [Association des employeurs des écoles publiques de la Colombie-Britannique], dans la politique 95-06, intitulée *Compensation and Employment Standards for School District Employees Not Subject to a Collective Agreement* [Normes de rémunération et d'emploi pour les employés du district scolaire qui ne sont pas visés par une convention collective]. Cette définition comporte deux dimensions :

- le bassin de recrutement pour ces employés;
- le secteur de destination pour ces employés.

Les facteurs suivants orientent l'articulation du marché du travail pertinent :

- le degré de recrutement de ces compétences;
- la transférabilité des compétences;
- la comparabilité des qualifications et de l'expérience;
- la comparabilité de l'autorité et les conséquences des erreurs.

Le marché du travail pertinent aux postes des cadres de direction et du personnel exonéré travaillant pour le Conseil scolaire francophone est constitué :

1. des autres districts scolaires de langue française en situation minoritaire au Canada (marché du travail principal);
2. des autres districts scolaires publics de la Colombie-Britannique, de la maternelle à la 12^e année;
3. des autres employeurs du secteur public;
4. de certains organismes du secteur privé.

L'approche du CA comprend les éléments suivants :

- tenir compte du marché du travail pertinent aux fins de comparaison de la rémunération;
- rapprocher les échelles salariales avec des facteurs neutres et pertinents (p. ex. : le niveau de compétence requis, les compétences requises, la nature du travail, les qualifications requises);
- veiller à l'existence de relations appropriées entre les postes au sein de la hiérarchie des rémunérations du district;
- étudier des méthodes pour faire le pont entre les mesures de la performance organisationnelle et individuelle appropriées, d'une part, et l'administration du système de rémunération, d'autre part.

Pour équilibrer la concurrentialité externe et l'équité interne, le CA a retenu le 60^e centile du marché du travail comparatif pertinent comme point de référence pour la rémunération totale des cadres de direction et du personnel exonéré.

Le programme de rémunération totale du CA se compose des éléments décrits ci-après.

Rémunération en argent

La rémunération totale en argent comprend le salaire annuel de base et l'allocation pour l'usage d'un véhicule.

- Salaire de base annuel

Le salaire de base annuel est considéré dans le contexte du programme de rémunération totale. En règle générale, le salaire de base est ciblé au 60^e centile du marché du travail comparatif. La structure du salaire de base est une structure tarifaire unique.

- Allocation pour l'usage d'un véhicule et/ou pour un véhicule loué

En raison de la vaste distribution géographique du conseil scolaire francophone et de la nécessité de visiter des écoles et d'autres lieux de travail du CSF, le CA verse une allocation mensuelle de 600\$ pour l'usage d'un véhicule au directeur général. L'allocation mensuelle pour l'usage d'un véhicule et le montant de la location sont établis à un niveau concurrentiel aux allocations pour l'usage d'un véhicule offertes aux directeurs généraux œuvrant dans d'autres districts scolaires de langue officielle en situation minoritaire de taille et de géographie comparables.

De plus, à la retraite, le personnel de direction au bureau central et dans les écoles est admissible à recevoir une prime de reconnaissance pour ancienneté (ou une allocation de retraite). Cette prime de reconnaissance n'est plus donnée pour le personnel au bureau central depuis 2014 et aux directions d'école depuis décembre 2016. Le personnel l'ayant obtenu par contrat cette prime de reconnaissance la garde sous la clause du grand-père.

Rémunération autre qu'en argent

Les éléments du programme de rémunération totale qui ne sont pas des espèces comprennent :

- **Les prestations du régime de santé et de bien-être** — Il s'agit du régime d'assurance-maladie de base, du régime d'assurance-maladie complémentaire, du régime d'assurance-dentaire, du régime d'assurance-vie collective, du régime d'assurance-invalidité de courte durée et de longue durée, du programme d'aide aux employés et du programme d'aide à la famille, etc., qui correspondent aux mêmes prestations généralement offertes dans le secteur de l'enseignement de la maternelle à la 12^e année.
- **Les prestations de retraite** — Le personnel de direction est inscrit au Régime de retraite du personnel enseignant (Teachers Pension Plan) ou au Régime de retraite des municipalités (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.
- **Les congés annuels** – Le directeur général a des congés annuels de 40 jours. Le personnel cadre du bureau central reçoit 30 jours de congé annuel et 30 jours de vacances non utilisés peuvent être reportés sur une année seulement comme pour tout le personnel cadres du bureau central.
- **Autres paiements liés à l'usage d'un véhicule** – Le CA paiera tous les coûts associés à la conduite du véhicule utilisé par le directeur général dans l'exercice ses fonctions pour le CSF.

Administration de la rémunération

Le CA administre la structure de la rémunération de façon uniforme et continue, pour veiller à ce que la réalité corresponde à la philosophie et que l'équité soit maintenue. Un système permanent d'examen de la rémunération assure que les niveaux de la rémunération totale sont évalués à

l'externe par rapport au marché du travail approprié et à l'interne par rapport aux critères appropriés d'évaluation des postes.

Le CA travaille avec la BCPSEA pour avoir de l'information et obtenir des conseils à l'égard des structures de rémunération pour les cadres de direction et le personnel exonéré s'assurer de l'aligner avec les mandats/directives de rémunération établis par PSEC.

▪ **Administration du salaire de base annuel**

La structure salariale pour les postes de directeur général ~~et de secrétaire-trésorier~~ (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 du directeur général.

La décision d'accorder une augmentation de salaire est à la discrétion exclusive du CA. Pour déterminer si une augmentation de salaire est justifiée, le CA prend en compte des facteurs comme le rendement, la compétence, la concurrentialité externe et l'équité interne, y compris le maintien des écarts de salaires appropriés partout dans l'organisation. On étudie les augmentations dans le cadre du budget de rémunération globale du CA.

Responsabilité

La convention voulant que les mandats statutaires et les mandats de réglementation constituent le point de départ de la mise en œuvre des régimes ou des pratiques de rémunération est sous-jacente à la philosophie et à l'approche de la rémunération du CA. L'administration de la rémunération dans le secteur de l'enseignement public de la maternelle à la 12^e année tient compte des paramètres suivants :

- la *Public Sector Employers Act* [Loi visant les employeurs du secteur public], qui définit le cadre de la politique législative 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 (*Policy 95-06, Compensation and Employment Standards for School District Employees Not Subject to a Collective Agreement*) [Normes de rémunération et d'emploi pour les employés du district scolaire qui ne sont pas assujettis à une convention collective], qui est un plan de rémunération approuvé en vertu de la législation.

De plus, l'administration de la rémunération se conforme au système actuel d'administration de la rémunération dans le secteur d'enseignement de la maternelle à la 12^e année, comme suit :

- Le CA est uniquement et entièrement responsable de l'établissement et du maintien des niveaux de rémunération pour le poste de directeur général. À titre de conseillers scolaires élus, nous sommes redevables envers notre clientèle et, par conséquent, nous nous assurons d'adhérer aux pratiques appropriées en matière de ressources humaines concernant la rémunération des cadres de direction et du personnel exonéré.
- Le CA doit soumettre à la BCPSEA les ajustements de rémunération proposés pour tous les autres postes de cadres de gestion et du personnel exonéré du CSF.

▪ **Tableau sommaire de la rémunération : Année scolaire 2020-21 (pour l'année se terminant le 30 juin 2021)**

Nom et poste principal	Salaire	Bonus	Bénéfices	Retraite	Indemnité de départ	Vacances payées	Congés à plein traitement	Allocation automobile	Avantages indirects / autres allocations	Total	Totaux des 2 années précédentes
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)		
Michel St-Amant , Directeur général / CEO	\$ 195,216		\$ 10,320	\$ 22,059				\$ 7,200	\$ 1,124	\$ 235,919	2019-20 : \$210,983 2018-19 : -
Fariba Daragahi , Direction générale adjointe	\$ 164,720		\$ 10,387	\$ 18,613		\$ 9,820			\$ 1,116	\$ 204,656	2019-20 : \$185,068 2018-19 : \$173,280
Caroline Picard , Directrice générale adjointe	\$ 164,720		\$ 11,317	\$ 18,613					\$ 784	\$ 195,434	2019-20 : \$186,068 2018-19 : \$186,292
Lucie Pineau , Secretary Treasurer	\$ 86,056		\$ 3,059	\$ 8,373	\$ 13,907	\$ 4,337			\$ 10,098	\$ 125,830	2019-20 : \$87,195 2018-19 : -
Alain Paquin , directeur général adjoint	\$ 150,993		\$ 9,560	\$ 17,062					\$ -	\$ 177,615	2019-20 : - 2018-19 : -
Simon Couture , secretary Treasurer	\$ 152,544		\$ 11,301	\$ 14,843					\$ 2,011	\$ 180,699	2019-20 : - 2018-19 : -

School District 93 (C.S.F.)

Summary Compensation Table at 2021

Name and Position	Salary	Holdback/Bonus/ Incentive Plan Compensation	Benefits	Pension	All Other Compensation (expanded below)	2020/2021 Total Compensation	Previous Two Years Totals Total Compensation	
							2019/2020	2018/2019
Michel St-Amant, Directeur général / CEO	\$ 195,216	-	\$ 10,320	\$ 22,059	\$ 8,324	\$ 235,919	\$ 240,294	
Simon Couture, Secretary-Treasurer	\$ 152,544	-	\$ 11,301	\$ 14,843	\$ 1,816	\$ 180,504		
Fariba Daragahi, Direction générale adjointe	\$ 164,720	-	\$ 10,387	\$ 18,613	\$ 10,936	\$ 204,656	\$ 185,419	\$ 173,280
Alain Paquin, Directeur Général Adjoint	\$ 150,993	-	\$ 9,560	\$ 17,062	-	\$ 177,615		
Caroline Picard, Directrice générale adjointe	\$ 164,720	-	\$ 11,317	\$ 18,613	\$ 784	\$ 195,434	\$ 186,068	\$ 186,292
Lucie Pineau, Secretary Treasurer	\$ 86,056	-	\$ 3,059	\$ 9,373	\$ 28,342	\$ 126,830	\$ 90,196	

Summary Other Compensation Table at 2021

Name and Position	All Other Compensation	Severance	Vacation Payout	Paid Leave	Vehicle / Transportation Allowance	Perquisites / Other Allowances	Other
Michel St-Amant, Directeur général / CEO	\$ 8,324	-	-	-	\$ 7,200	-	\$ 1,124
Simon Couture, Secretary-Treasurer	\$ 1,816	-	-	-	-	-	\$ 1,816
Fariba Daragahi, Direction générale adjointe	\$ 10,936	-	\$ 9,820	-	-	-	\$ 1,116
Alain Paquin, Directeur Général Adjoint	-	-	-	-	-	-	-
Caroline Picard, Directrice générale adjointe	\$ 784	-	-	-	-	-	\$ 784
Lucie Pineau, Secretary Treasurer	\$ 28,342	-	\$ 4,337	-	-	\$ 9,168	\$ 14,837

Notes

Michel St-Amant, Directeur général / CEO	Other Note: Other Note: \$1,129 - Home internet - Taxable
Simon Couture, Secretary-Treasurer	General Note: Simon Couture was financial director until November 10 2020 and then he became the new secretary-treasurer Other Note: \$857 - Home internet - Taxable \$959 - membership fees - non taxable
Fariba Daragahi, Direction générale adjointe	Other Note: Other Note: \$1,116 - Home internet - Taxable
Alain Paquin, Directeur Général Adjoint	
Caroline Picard, Directrice générale adjointe	Other Note: Other Note: \$784 - Home internet - Taxable
Lucie Pineau, Secretary Treasurer	Perquisite/Other Allowance Note: location expenses Other Note: \$930 - Home internet - Taxable and \$13,907 as a retirement allowance