

Greetings All!

Your Chairs, Presidents and Executive Directors understand your interest in the outcomes related to the current Executive Compensation Provincial Framework discussions. As a result, we have committed to providing you with bi-weekly updates for the next couple of months until the Framework has been completed and endorsed.

This is Update #5.

Since our last update the following actions have happened:

1. OPSBA hosted a third meeting of the Exec Compensation Steering Committee. Representatives for each association/affiliation is listed below:

ACEPO Jennifer Lamarche Michel Faucon	AFOCSC Benoit Mercier Jean Lemay	OCSTA Nick Milanetti Pat Daly
OPSBA Cathy Abraham Gail Anderson Penny Mustin	CODELF Martin Bertrand Monique Ménard	OCSOA Deborah Crawford
CODE Frank Kelly	AGEFO Alain Martel	ECCODE Bill Gartland
PCODE Wayne Joudrie	OPSOA David Visser	

2. The Executive Compensation Steering Committee, at its meeting on Feb 23, 2017 - Tentatively Agreed to the Exec Comp Framework for Directors of Education.

1. Framework has 7 Levels consistent with the CODE Framework developed and endorsed by CODE
2. Framework has a top end salary for Level 7 Director Salary based upon 18 comparators (10 Education Sector and 8 Broader Public Sector)
3. Framework cascades down from Level 7 to Level 1 in regular % discounts.
4. Framework allows for upside growth that the Steering Committee believes to be reasonable.

Asked for revisions to the Superintendent Exec Comp Framework:

1. SO Framework used the same 18 comparators (10 Education Sector and 8 Broader Public Sector)
 2. The differential between the CEO and Second Level Executives in areas beyond K-12 Education showed a larger gap than we generally experience in our sector.
 3. Using the same cascading formula for SO's created a number of issues that still require correction. (Ex. compression between Principals/SOs and restricted upside growth.)
 4. Mercer was asked to take these challenges away and return with revisions to address these issues.
- 3. We have additional meetings set for March 10th and March 23rd. We anticipate finalizing the Framework by the end of March allowing for an April Public Consultation Process.**

If you have any questions regarding this process or the Executive Compensation Framework, please direct them to your respective executive directors as they have been engaged in this evolving process.

Thanks,

Monique Ménard, Chair, CODE

Bonjour,

Depuis notre dernière mise à jour, les actions suivantes ont été entreprises:

1. OPSBA a tenu une troisième réunion du Comité directeur de la rémunération des cadres. Les représentants de chaque association/organisation sont énumérés ci-dessous:

ACEPO Jennifer Lamarche Michel Faucon	AFOCSC Benoit Mercier Jean Lemay	OCSTA Nick Milanetti Pat Daly
OPSBA Cathy Abraham Gail Anderson Penny Mustin	CODELF Martin Bertrand Monique Ménard	OCSOA Deborah Crawford
CODE Frank Kelly	AGEFO Alain Martel	ECCODE Bill Gartland
PCODE Wayne Joudrie	OPSOA David Visser	

2. Le Comité directeur de la rémunération des cadres, lors de sa réunion du 23 février 2017 - A provisoirement approuvé le Cadre de rémunération pour les directions de l'éducation:

1. Le cadre de rémunération à sept niveaux est compatible avec le cadre de rémunération développé et approuvé par CODE.
2. Le cadre de rémunération comprend un plafond salarial pour le niveau 7 (salaire des directions) basé sur 18 comparateurs (10 issus du secteur de l'éducation et 8 du secteur public en général)
3. Pour chaque niveau de rémunération, le cadre prévoit une réduction en cascade selon un pourcentage régulier.
4. Le cadre de rémunération permet une croissance à la hausse que le Comité directeur considère raisonnable.

A demandé une révision du cadre de rémunération des surintendants:

1. Le cadre de rémunération des surintendants utilisait les mêmes comparateurs (10 issus du secteur de l'éducation et 8 du secteur public en général)
2. La différence entre le niveau des directions et le second niveau, celui des cartes, dans des secteurs au-delà de l'éducation élémentaire et secondaire démontrait un écart plus important que celui généralement observé dans notre secteur.
3. Utiliser la même formule en cascade pour les surintendants a créé un certain nombre de problèmes qui requièrent toujours des corrections. (Ex. le faible écart entre la rémunération des directions d'écoles et les surintendants et la croissance à la hausse limitée.)
4. Il a été demandé à Mercer de revoir ces problèmes et de revenir avec une nouvelle version qui répond à ces défis.

3. Deux autres réunions sont prévues pour le 10 et le 23 mars. Nous espérons finaliser le cadre de rémunération d'ici la fin du mois de mars ce qui pourrait permettre d'entamer une procédure de consultation publique en avril.

Si vous avez des questions concernant le processus de révision ou le cadre de rémunération, s'il-vous-plaît veuillez vous adresser à votre direction générale, présidence de regroupement ou membre du comité.

Merci,

Monique Ménard, Chair, CODE