

Politique des cadres de la Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard (2022-004)

Adoption : le 17 juin 2022
Entrée en application : le 19 août 2022

Orientation:

La Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard désire maintenir une politique de rémunération compétitive dans le marché de manière à satisfaire les ressources humaines actuelles dont la performance répond aux attentes et afin d'exercer un pouvoir d'attraction sur les ressources externes à recruter. L'équité doit être priorisée dans toute décision de rémunération.

SECTION I : GÉNÉRALITÉS

1. OBJECTIFS :

La politique de rémunération de la **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard** devra :

- ◆ Exercer un pouvoir d'attraction auprès des ressources humaines compétentes situées à l'extérieur de la **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard**
- ◆ Maintenir parmi les ressources humaines actuelles la motivation à demeurer au sein de la **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard**
- ◆ Inciter les employés à maintenir et améliorer un niveau de compétences tel que la **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard** pourra les promouvoir à des fonctions plus importantes, selon ses besoins.
- ◆ Faire adopter par les ressources humaines des comportements organisationnels souhaités par la Direction générale.
- ◆ Susciter auprès des ressources humaines le sentiment qu'ils sont traités avec équité.
- ◆ Assurer un niveau efficace de contrôle des coûts.
- ◆ Respecter les lois et règlements gouvernementaux en matière de rémunération dont la Loi sur l'équité salariale.

- ◆ Être suffisamment flexible pour s'adapter aux diverses priorités de la **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard**.

2. APPLICATION

À moins qu'il en soit statué autrement par résolution du conseil, les dispositions de la présente politique s'appliquent à tous les cadres de la municipalité dès le moment où ils entrent en fonction.

3. NOMINATION

L'employé-cadre est nommé par le Conseil municipal et, s'il y a lieu, les modalités spécifiques à son emploi sont consignées dans la résolution de sa nomination.

4. COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

- ◆ La rémunération directe: (voir section Échelle salariale)
 - le salaire de **base** relié à l'importance relative du poste
 - les primes de garde et de remplacement
- ◆ La rémunération indirecte:(voir section avantages sociaux)
 - Les avantages sociaux (assurance collective, contributions à un REER ou fonds de pension, congés payés, etc.).

5. PROCÉDURES

- ◆ La rémunération directe
 - La **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard** positionnera sa structure salariale en ligne avec la moyenne des salaires recensés pour des emplois comparables.
 - La **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard** fixera la valeur relative des emplois en soumettant chacun d'entre eux à un plan d'évaluation composé de facteurs et niveaux auxquels est associé un pointage.
 - Chaque emploi sera positionné dans une échelle salariale en ligne avec sa valeur relative au sein de la **Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard**
 - Les échelles salariales des emplois seront structurées en dix (10) échelons.
 - L'échelle salariale sera annuellement ajustée selon l'indexation à l'IPC Région de Montréal, tel que publié par Statistique Canada, avec un minimum d'indexation de 1,5 % et un maximum de 2,5 %.
 - Les salaires de base seront automatiquement modifiés à la première paye de chaque année.

- Tout employé qui se verra promu à un nouvel emploi dont les responsabilités sont plus importantes aura droit à une augmentation de salaire qui le fixera au moins au minimum de l'échelon de son nouvel emploi.
- Tout employé qui sera transféré dans un emploi dont les responsabilités sont de moindre importance que celles qu'il assumait antérieurement verra sa rémunération gelée jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon reflétant ses responsabilités.
- Tout nouvel employé verra sa rémunération fixée à l'intérieur de la classe salariale de son emploi en tenant compte de son expérience et de sa formation.
- Tout nouveau poste devra être évalué afin d'en fixer la valeur relative face aux autres postes. Les résultats de l'évaluation permettront de statuer sur sa classe salariale.

6. ÉCHELLE SALARIALE

6.1 Grille d'évaluation :

Le salaire des cadres est basé sur sa valeur relative par rapport au marché et sa valeur relative par rapport à ses responsabilités et aux exigences de ses tâches identifiées par un plan d'évaluation. Ce dernier comporte cinq (5) critères principaux avec leurs sous-facteurs, soit à l'annexe « B » :

6.2 Échelle salariale basée sur la position relative pour salaire de base:

Voir les tableaux de la structure salariale à l'annexe « A » ci-jointe.

6.3 Primes spécifiques :

Lorsque le contremaître ou le directeur des travaux publics est appelé à être de garde, il bénéficie d'une prime égale à celle prévue à la convention collective des cols bleus.

Lorsque le cadre assume les responsabilités de directeur général adjoint, il reçoit une prime de 3 600 \$ par année où il détient ce titre. S'il advenait que ce cadre occupe le poste de directeur général pour une période de plus d'un mois, il verra son salaire augmenter de 10% du salaire du directeur général pour la durée de l'intérim.

Lorsqu'un poste-cadre, autre que le directeur général, est vacant, la personne qui remplace le poste vacant, tel que désigné par le directeur général, reçoit, à partir de la 5^e semaine de la vacance, une prime de 150 \$ par semaine, et ce, pour une durée maximale de 4 mois pour une période de 12 mois. Cette prime sera versée uniquement si aucune autre prime n'est versée à un autre membre du personnel pour ce même poste vacant.