

POLITIQUE SALARIALE

CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE COWANVILLE

Juin 2019

TABLE DES MATIÈRES

1. Équité externe et échelles de référence	2
2. Équité interne et proportionnalité des échelles	2
3. Capacité financière et ajustements annuels non récurrents	2
4. Échelon d'entrée en fonction	3
5. Progression dans les échelles	4
6. Progression des échelles	4
7. Échelles salariales 2019-2020	5

1. Équité externe et échelles salariales de références

Dans la perspective de respecter l'équité externe pour des postes de nature semblable, le Centre d'action bénévole de Cowansville (CAB) met en place une échelle salariale pour chaque type de poste permanent présent au sein de son organisation. Ces échelles sont une cible à atteindre lorsque nos moyens financiers nous le permettrons.

Afin de fixer ces échelles salariales de référence, le CAB s'est inspiré de la politique salariale proposée par le Regroupement des organismes communautaires de Gaspésie – îles de la Madeleine. Cette dernière a été développée par la firme Ressources humaines Lambert Inc. afin d'établir la juste rétribution pour les emplois dans le communautaire tout en respectant l'équité salariale.

2. Équité interne et proportionnalité des échelles

Afin de respecter l'équité interne entre les différents types de poste, le CAB établira une proportionnalité entre les échelles selon le poste. Ainsi, la proportion versus l'échelle de base interne entre 2 postes sera toujours équivalente pour un même échelon.

Direction : l'échelle pour le poste à la direction est l'échelle de base. Elle représente donc 100% de l'échelle de base.

Coordination : l'échelle pour les postes de coordonnatrices sera à 75% de l'échelle de base pour un même échelon. La proportion minimum (en fonction de l'échelon 1 versus l'échelon 20 de l'échelle de base) est à 61 % et la proportion maximum est de 92%.

Administration : l'échelle pour le poste d'adjointe administrative sera à 62 % de l'échelle de base pour un même échelon. La proportion minimum est de 50% et la proportion maximum est de 76%.

3. Échelle réelle et ajustements annuels non récurrents

Étant donné la capacité financière actuellement limitée de l'organisation, les cibles des échelles salariales de références ne pourront être atteintes. C'est pourquoi le CAB doit se doter de d'autres échelles convenant mieux à ses moyens. Cependant, les échelles salariales de référence demeurent un objectif à terme. Ainsi, les échelles réelles viseront tout de même à respecter l'équité interne; la réduction sera donc proportionnelle pour chacun des postes.

Cependant, étant donné que le CAB ne peut rémunérer ses employés tels qu'il croit qu'ils devraient l'être, un mécanisme d'ajustement sera mis en place pour tenter de compenser cette différence.

Voici quelques exemples de mécanismes de compensation :

- Augmentation des jours de congés payés
- Augmentation des jours de fermeture payés
- Diminution du nombre d'heures par semaine sans baisse de salaire
- Redistribution de surplus non affectés en fin d'année

Ainsi, le conseil d'administration pourra décider de différentes mesures pour tenter d'augmenter le taux de rémunération théorique pour le rapprocher du taux de référence de l'échelle.

Les mesures mises en place ne seront pas automatiquement renouvelées et devront être fixées annuellement par le Conseil d'administration.

4. Échelon d'entrée en fonction

Pour fixer l'échelon de départ, l'expérience et la formation supplémentaires au minimum demandé (voir charte de définition de postes) pourront être considérées. Il revient au comité de sélection de déterminer le pointage sur le tableau de positionnement. À noter qu'aucun point n'est attribué pour le minimum demandé. Voici les modalités de positionnement :

Formation : sera reconnu uniquement la formation directement en lien avec le poste offert. Comme barème, une formation directement en lien est une formation qui a un impact significatif sur au moins 50 % des tâches du poste. Le nombre de point accordé par la formation sur le tableau de positionnement ne pourra jamais dépasser 2,5.

Niveau	Pointage
Technique	1
Certificat 1 ^{er} cycle	1
Baccalauréat	2
Diplôme de 2 ^e cycle	1,25
Maîtrise	2,5
Doctorat	2,5

Expérience : sera reconnu l'expérience directement et indirectement en lien avec le poste offert. Comme barème, une expérience directement en lien est une expérience dont les tâches et le domaine sont semblables. Une expérience indirectement en lien est une expérience dont les tâches ou le domaine sont semblables. Pour une expérience directement en lien, on comptera 1 point pour 1 année d'expérience. Pour une expérience indirectement en lien, on comptera 0,5 point pour 1 année d'expérience.

Tableau de positionnement	
Échelon 1	0 à 2,99
Échelon 2	3 à 4,99
Échelon 3	5 et plus

Le nouvel employé qui ne possède pas les critères minimaux pour le poste convoité pourrait débiter aux échelons -3, -2, ou -1 selon l'écart.

5. Progression dans les échelles

Le nouvel employé progressera d'un premier échelon après six mois. L'augmentation suivante aura lieu après un an depuis la date d'embauche (première période de paie suivant la date d'embauche). À partir de là, la progression se fera à chaque année selon le résultat de l'évaluation.

Ainsi, une évaluation satisfaisante permettra de gravir un échelon. Une évaluation supérieure permettra de gravir 2 échelons. Une évaluation insatisfaisante n'amènera aucune progression.

Affectation temporaire : l'employé le plus apte à combler le poste et en mesure de remplir les exigences normales des tâches à accomplir pourra être retenu. Un ajustement salarial de 5 % par niveau de poste sera versé en prime.

6. Progression des échelles

Les échelles de références seront indexées automatiquement à chaque année au niveau l'inflation selon Statistique Canada.

Les échelles réelles seront fixées à chaque année selon la capacité financière de l'organisme.

7. Échelles salariales 2019-2020

	Directeur		Coordonnatrice		Adjointe		Agente	
	Référence	Réelle	Référence	Réelle	Référence	Réelle	Référence	Réelle
-3	27,03	23,95	20,27	17,96	16,76	14,85	15,68	13,89
-2	27,33	24,21	20,50	18,16	16,94	15,01	15,85	14,04
-1	27,63	24,48	20,73	18,36	17,13	15,18	16,03	14,20
1	27,94	24,76	20,96	18,57	17,32	15,35	16,21	14,36
2	28,25	25,03	21,19	18,77	17,51	15,52	16,38	14,52
3	28,56	25,30	21,42	18,98	17,71	15,69	16,56	14,68
4	28,87	25,58	21,66	19,19	17,90	15,86	16,75	14,84
5	29,19	25,86	21,89	19,40	18,10	16,04	16,93	15,00
6	29,51	26,15	22,13	19,61	18,30	16,21	17,12	15,17
7	29,84	26,44	22,38	19,83	18,50	16,39	17,31	15,33
8	30,17	26,73	22,62	20,04	18,70	16,57	17,50	15,50
9	30,50	27,02	22,87	20,27	18,91	16,75	17,69	15,67
10	30,83	27,32	23,12	20,49	19,12	16,94	17,88	15,84
11	31,17	27,62	23,38	20,71	19,33	17,12	18,08	16,02
12	31,51	27,92	23,64	20,94	19,54	17,31	18,28	16,19
13	31,86	28,23	23,90	21,17	19,75	17,50	18,48	16,37
14	32,21	28,54	24,16	21,40	19,97	17,69	18,68	16,55
15	32,57	28,85	24,42	21,64	20,19	17,89	18,89	16,74
16	32,92	29,17	24,69	21,88	20,41	18,09	19,10	16,92
17	33,29	29,49	24,96	22,12	20,64	18,28	19,31	17,11
18	33,65	29,82	25,24	22,36	20,86	18,49	19,52	17,29
19	34,02	30,14	25,52	22,61	21,09	18,69	19,73	17,48
20	34,40	30,48	25,80	22,86	21,33	18,90	19,95	17,68

Proportion atteinte de l'échelle de référence pour 2018-2019 : 88.6 %