



## VILLE DE SAINT-QUENTIN

### **POLITIQUE INTERNE NO 2021-60**

Page 1 de 3

SERVICES AFFECTÉS :	Tous les secteurs municipaux
DESTINATAIRES :	Tous les employés municipaux
OBJET :	<b>POLITIQUE DE STRUCTURE SALARIALE ET DE RÉMUNÉRATION</b>
RÉFÉRENCES :	Techno Compétences (2015), Municipalités du NB
DATE D'ÉMISSION :	Réunion ordinaire mensuelle du 9 novembre 2021
RÉVISÉE LE :	
EMISE PAR :	
NOM ET POSTE :	Suzanne Coulombe, Directrice générale

---

### **PRÉAMBULE**

La masse salariale des employés municipaux de la Ville de Saint-Quentin constitue un élément important des dépenses budgétaires. La rémunération est un des avantages essentiels de l'employé et représente un moyen pour la municipalité de retenir ses employés et d'attirer de nouveaux candidats. La présente politique vise à développer la structure salariale et la rémunération des employés municipaux. En tenant compte du marché de l'emploi qui est de plus en plus ouvert et des nouvelles cohortes générationnelles, il va de soi que le salaire est déterminant mais d'autres avantages sociaux font maintenant partie des incitatifs de rétention de l'effectif.

### **OBJECTIFS**

- Attirer et recruter des candidats répondant aux besoins de la municipalité;
- Reconnaître la valeur de l'employé en versant une rémunération juste et équitable;
- Être compétitif vis-à-vis le marché externe;
- Contrôler les coûts liés à la masse salariale.

### **ÉGALITÉ SALARIALE**

En souscrivant au principe « salaire égal pour travail égal », les employés, peu importe leur sexe, qui occupent la même catégorie d'emploi doivent recevoir un salaire égal.

### **GRILLE SALARIALE**

L'échelle salariale vise, dans un premier temps, à évaluer chacun des postes au sein de la municipalité et ainsi permettre de rémunérer et de réviser un emploi requérant des plus grandes responsabilités. Dans un deuxième temps, elle prévoit une comparaison globale des emplois par rapport au marché extérieur, en l'occurrence les municipalités de mêmes tailles au Nouveau-Brunswick.

Les **classes d'emplois** sont déterminées selon un certain nombre de facteurs qui incluent différents aspects de l'emploi : formation, compétences, expérience, responsabilités, efforts et conditions de travail. Chaque classe regroupe des emplois d'une valeur à peu près égale et en fonction du nombre d'employés municipaux. Pour la détermination des échelles salariales, **5 niveaux** ont été établis avec un minimum et un maximum par niveau et un maximum-mérite (niveau 5 de l'échelle salariale). C'est à partir du maximum-mérite que la structure est développée. Le maximum des différentes classes salariales représente le salaire versé à un employé qui maîtrise les différentes facettes de l'emploi, satisfait les attentes de rendement et connaît bien son secteur de travail. Il sert ainsi à maintenir un écart entre les différentes classes et à établir le maximum des classes suivantes. Le maximum-mérite correspond au salaire maximum que la municipalité est prête à verser à un employé qui fournit de façon continue un rendement plus élevé et supérieur à la moyenne, et ce, sur une longue période. (voir la *Grille salariale des employés de la Ville de Saint-Quentin*)

Les procédures d'ajustement salarial sont appliquées lors de l'embauche, de la progression, de la promotion, la rétrogradation, l'abolition d'emploi, la mutation, la création d'un nouvel emploi et le remplacement temporaire.

## **MODALITÉS DE RÉVISION SALARIALE**

Dans la détermination du salaire offert, les exigences minimales liées à la scolarité et à l'expérience sont prises en considération dans les critères de comparaison des niveaux. Le salaire offert à un employé débutant, sans expérience pertinente à l'emploi, devrait habituellement se situer au minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.

D'autre part, un employé nouvellement embauché, qui possède l'expérience et les compétences pertinentes à l'emploi occupé, pourra être payé à un salaire supérieur au minimum de l'échelle salariale rattaché à cet emploi.

Au fur et à mesure que l'employé acquiert de l'expérience et améliore sa performance, son salaire pourra augmenter et se rapprocher graduellement du salaire maximum ou du maximum-mérite. Un employé pourra ainsi évoluer dans les niveaux de sa classe lors des appréciations de rendement annuelles et lorsqu'il aura atteint les objectifs fixés.

Il est important de réviser à la baisse un emploi qui a perdu de son importance au sein de la municipalité. En maintenant cet emploi à son niveau précédent, la municipalité surpaie cet employé. Ce qui est donné en termes de rémunération excédentaire ne sera pas utilisé pour ajuster la rémunération des autres employés. Selon l'évolution ou les besoins de la municipalité, le Conseil municipal peut créer ou supprimer des postes.

## **AUTRES AVANTAGES D'EMPLOIS**

Outre le salaire, la Ville de Saint-Quentin offre des avantages sociaux prévus à l'entente collective de relations de travail. D'autres stratégies de rémunération indirecte peuvent être adaptées à l'employé notamment :

- Conciliation travail-famille
- Horaire variable
- Congé sans solde

- Budget de formation
- Cotisation à une association professionnelle
- Primes aux initiatives
- Plans de bonification
- Sécurité d'emploi et bien-être des employés.

Complémentaires et de rigueur dans la société actuelle, ces stratégies permettront de maintenir un niveau d'engagement élevé dans les équipes de travail et stimuleront l'employé dans son cheminement de carrière.

## **AUTORITÉ ET RÉVISION DE L'ÉCHELLE SALARIALE**

Le comité du personnel désigné par le Conseil municipal est responsable de la présente politique et de sa révision en tenant compte de la capacité de payer de la municipalité et des augmentations prévues à *l'Entente collective de relations de travail entre les employés et la Ville de Saint-Quentin* et des *politiques de rémunération du personnel cadre et de la Direction générale*. Outre l'ajustement de la valeur de l'emploi, il est recommandé de tenir aux 5 ans une enquête de positionnement face au marché de référence. Ce positionnement peut se faire pour les salaires de base, les plans de bonification, les avantages sociaux et les conditions de travail.

Le document « Grille salariale des employés de la Ville de Saint-Quentin » fait partie intégrante de la présente politique.

Pièce jointe (grille salariale et niveaux de rémunération)

*N. B. Dans ce document, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne toutes personnes.*