



Politique salariale de la CDC des Hautes-Laurentides

22 juin 2021 : document préparé par Séguin Daoust Consultants

Comment la politique est-elle construite

À partir des questionnaires sur les emplois, chaque poste (l'emploi, et non la personne qui l'occupe) a été évalué à l'aide d'un outil créé par la CNESST¹ pour assurer l'équité en emploi.

Cet outil nous permet d'évaluer :

- Les compétences requises pour occuper l'emploi.
- Les efforts exercés dans le cadre des fonctions de l'emploi.
- Le niveau de responsabilité assumé pour l'emploi.
- Les désagréments et risques liés à chaque emploi.

En évaluant les emplois de cette façon, on peut les comparer, et ainsi déterminer une échelle salariale logique et équitable pour la CDCHL.

La nouvelle échelle salariale permet de s'assurer d'avoir :

- Des salaires de base concurrentiels permettant d'attirer du personnel potentiel.
- La possibilité d'augmenter de salaire afin de reconnaître chaque membre de l'équipe et sa contribution au succès de l'organisme.
- Une façon de faire qui est juste et équitable.
- Une augmentation du salaire liée au développement de l'individu. Ainsi, CHAQUE PERSONNE est responsable de sa progression sur l'échelle.
- Une indexation des échelles afin de maintenir le pouvoir d'achat des employés.
- Une prise en compte des budgets de l'organisme.

¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

L'échelle salariale

	Zone de développement		Zone de pleine contribution		
	1	2	3	4	5
Classe A	17,00 \$	17,51 \$	18,04 \$	18,56 \$	19,12 \$
Classe B	19,55 \$	20,14 \$	20,74 \$	21,36 \$	22,00 \$
Classe C	22,10 \$	22,76 \$	23,45 \$	24,13 \$	24,85 \$
Classe D	23,87 \$	24,58 \$	25,32 \$	26,08 \$	26,86 \$

Les emplois actuels à la CDCHL selon leur classe

Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Adjoint(e) administratif(ive)	Adjoint(e) de direction (exemple)	Responsable des communications	Agent(e) de développement Agent(e) de recherche (exemples)

Principes d'application

A. Évaluation du candidat ou de la candidate

Lors de l'embauche, le profil de la personne en matière d'expérience et de formation est évalué, et un échelon lui est accordé en fonction des définitions des « zones ».

Comprendre les « zones » de l'échelle salariale	
Zone de développement	Zone de pleine contribution
Quand on commence dans le domaine et qu'on a un plus grand apprentissage à faire du métier et du milieu.	Quand on maîtrise notre domaine et qu'on peut pleinement contribuer au fonctionnement de l'organisme.

Les compétences de base (expérience et formation) pour chaque poste sont les suivantes :

Compétences (expérience et formation) de base par poste	
Adjoint(e) administratif(ive)	Responsable des communications
DEP en comptabilité 2 à 3 ans d'expérience en comptabilité et en service à la clientèle	Baccalauréat en communication 1 an à 2 ans d'expérience pertinente
Toute autre combinaison de formation et d'expérience jugée pertinente	

B. Augmentation de salaire

On tient compte de deux facteurs principaux au moment d'analyser et d'appliquer une demande d'augmentation de salaire :

- Les budgets de la CDCHL permettent une augmentation.
- L'employé(e) démontre une progression au niveau du développement de ses compétences et connaissances.

C. Indexation à la politique salariale

Le conseil d'administration (CA) de la CDCHL, sur une base annuelle et selon l'état de ses finances, évalue la possibilité d'indexation de l'échelle salariale selon le coût de la vie ou en fonction de tout autre pourcentage fixé par le CA. Cette indexation se veut une façon de maintenir le pouvoir d'achat des employés(es).

D. Développement de nouvelles fonctions ou d'un nouveau poste

Lorsqu'un nouveau poste est créé, une évaluation du poste en question est effectuée afin de déterminer dans quelle classe il se retrouve.