

**POLITIQUE GÉNÉRALE**  
**22-01**  
**GRILLE SALARIALE POUR LE PERSONNEL**  
**COMMISSION DE SERVICES RÉGIONAUX DE KENT**

**1. Portée**

**1.1** Cette politique s'applique à tout le personnel régulier de la Commission de services régionaux de Kent (CSRK).

**1.2** Aux fins de cette politique, l'expression « à temps plein » signifie une personne salariée qui travaille 100 % des heures normales de travail.

**2. Classification des postes**

**2.1** Tous les postes visés par cette politique sont groupés dans les familles d'emplois suivantes :

**2.1.1** Premier dirigeant — Première dirigeante

**2.1.2** Direction (planification, finance et direction adjointe)

**2.1.3** Urbaniste senior

**2.1.4** Urbaniste junior

**2.1.5** Agent d'aménagement — Agente d'aménagement

**2.1.6** Agent d'aménagement/SIG — Agente d'Aménagement/SIG

**2.1.7** Inspecteur en bâtiment 1 — Inspectrice en bâtiment 1

**2.1.8** Inspecteur en bâtiment 2 — Inspectrice en bâtiment 2

**2.1.9** Inspecteur en bâtiment 3 — Inspectrice en bâtiment 3

**2.1.10** Adjoint administratif — Adjointe administrative

**2.1.11** Direction de départements

**2.1.12** Coordination de projets

**2.1.13** Commis comptable

**2.2** Chaque profil de poste est associé à une échelle salariale.

**2.3** Dans le cas d'un changement important du contenu d'un poste existant, il y aura un processus d'examen engagé par la personne salariée et par la direction à laquelle elle répond.

**2.4** La date d'entrée en vigueur du remaniement sera la date du changement administratif comme indiqué dans la demande de remaniement du profil de poste.

**2.5** Chaque année, un réexamen et un ajustement du minimum et du maximum de toutes les échelles salariales sont effectués à 2 % par année à un maximum de 10 % après 5 ans.

**2.6** Le conseil d'administration peut proposer des augmentations salariales annuelles supérieures à 2 % si la situation financière de la CSRK se porte bien.

**2.7** Advenant la création d'un nouveau profil de poste, ce dernier doit être présenté au comité de finance, administration et ressources humaines.

### **3. Salaires**

**3.1** Au moment de l'embauche, la personne salariée doit recevoir un salaire qui est au moins égal au minimum de l'échelle salariale à son profil de poste.

**3.2** Le salaire normal à l'embauche est le minimum de l'échelle salariale pour l'échelon assorti au profil de poste.

**3.3** Nonobstant l'article 3.2, il peut être possible pour des questions de marché de la main-d'œuvre ou d'autres raisons, d'offrir un salaire à l'embauche qui soit supérieur au minimum de l'échelle salariale.

**3.4** Les augmentations annuelles de salaire peuvent comprendre :

**3.4.1** une révision de l'échelle salariale, déterminée par le comité de finance et recommandée au Conseil d'administration de la CSRK

**3.4.2** une augmentation de rémunération au rendement, à la discrétion du premier dirigeant ou de la première dirigeante, en application des lignes directrices de cette politique.

**3.4.3** Le poste de direction immédiat doit examiner le rendement au travail de la personne salariée afin de déterminer une augmentation de rémunération au rendement.

**3.5** La personne salariée dont le salaire est dans les limites de l'échelle salariale recevra la pleine augmentation.

**3.6** Nonobstant les articles 3.4 et 3.5, la personne salariée dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle salariale pour l'échelon associé à son profil de poste recevra l'augmentation de base de l'échelle salariale sans dépasser le montant le plus élevé entre :

**3.6.1** le montant qui porterait son salaire au niveau du nouveau maximum pour le profil de poste. De la même façon, la personne salariée dont le salaire est immédiatement au-dessous du maximum de l'échelle salariale pour l'échelon assorti à son profil de poste après l'ajout de l'augmentation d'échelle salariale recevra une augmentation de rémunération au rendement limitée de façon à ce que le salaire final n'excède pas le maximum pour l'échelon assorti au profil de poste.

**3.7** Le conseil d'administration, sous recommandation du premier dirigeant ou de la première dirigeante, peut proposer des augmentations salariales supérieures à celles présentées dans ladite politique, aux membres du personnel méritants.

**3.8** Le conseil d'administration, sous recommandation du premier dirigeant ou de la première dirigeante, peut proposer des gels salariaux aux membres du personnel n'ayant pas mérité

d'augmentation ou dans le cas où la CSRK est en difficulté financière et ne peut augmenter les salaires.

**3.9** Les membres du personnel auront droit à une augmentation salariale additionnelle basée sur l'échelle et le niveau salarial. L'augmentation salariale additionnelle sera basée entièrement par mérite et suite à une évaluation de leur rendement.

**3.10** L'augmentation salariale additionnelle du premier dirigeant ou de la première dirigeante sera recommandée par le comité de finance, administration et ressources humaines et approuvée par le Conseil d'administration de la CSRK suite à une évaluation.

**3.11** Si un membre du personnel a atteint le maximum dans son échelle salariale, il ne sera pas éligible à une augmentation salariale additionnelle basée sur le mérite.

#### **4. AUTRE**

**4.1** Cette politique sera le modèle à suivre pour les cinq prochaines années. Au cas où, il y aurait de nouvelles embauches, les tâches et responsabilités du poste seront prises en considération et un amendement à la grille salariale sera réalisé.

**4.2** Ladite politique entre en vigueur le 1er janvier 2023.

<b>ÉCHELLE SALARIALE — PERSONNEL*</b>	
<b>POSTE</b>	<b>SALAIRES</b>
Premier dirigeant — Première dirigeante	100 776 \$ - 132 104 \$
Direction (planification, finance, direction adjointe)	80 000 \$ - 119 068 \$
Urbaniste senior	72 000 \$ - 110 083 \$
Urbaniste junior	57 000 \$ - 77 665 \$
Agent d'aménagement — Agente d'aménagement	57 000 \$ - 83 131 \$
Agent d'aménagement/SIG — Agente d'aménagement/SIG	62 500 \$ - 89 084 \$
Inspecteur en bâtiment 1 — Inspectrice en bâtiment 1	47 000 \$ - 66 786 \$
Inspecteur en bâtiment 2 — Inspectrice en bâtiment 2	57 000 \$ - 77 610 \$
Inspecteur en bâtiment 3 — Inspectrice en bâtiment 3	62 300 \$ - 83 347 \$
Adjoint administratif — Adjointe administrative	45 800 \$ - 65 054 \$
Direction de départements	62 250 \$ - 99 746 \$
Coordination de projets	57 000 \$ - 83 131 \$
Commis comptable	52 000 \$ - 71 873 \$

\*Cette échelle salariale présente le minimum pour la première année de la politique (2023) et le maximum de la dernière année (2027). L'échelle augmente annuellement pour refléter l'inflation.