

(Nom de l'organisme et logo)
2-6 Politique de hausse salariales (outil)

adoptée par le conseil d'administration le (date)

Objectifs de la politique :

1. Offrir aux travailleuses un salaire croissant qui tient compte de leur description de tâches et des capacités de payer de l'organisme.
2. Permettre au conseil d'administration de planifier sur trois ans les fonds alloués à la masse salariale.

Personnes concernées :

Les travailleuses régulières à la coordination, à l'intervention et au secrétariat. S'il y a embauche d'autres travailleuses, le conseil d'administration verra à déterminer le salaire en fonction des responsabilités, des tâches et des capacités de payer de l'organisme.

Application de la politique :

1. Le 1^{er} avril 2006, 2007 et 2008, les travailleuses recevront une augmentation de salaire de 0,25\$ de l'heure, si les capacités financières de l'organisme le permettent.
2. Si cette augmentation est inférieure à la variation sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation (IPC) selon Statistiques Canada, au 1^{er} janvier précédent, le salaire sera majoré par tranche de 0.10\$ jusqu'à dépassement de cet indice. **(2,2% le 1^{er} janvier 2006)**
3. Si une nouvelle travailleuse à la coordination ou à l'intervention ou au secrétariat est embauchée durant la période couverte par la présente politique, le conseil d'administration pourra, en fonction des qualifications de la personne, offrir un salaire équivalent ou inférieur à un maximum de 2,00\$/heure au salaire actuellement en cours pour le même type de poste.

Cette politique sera révisée le 31 mars 2009.

Source : CLSC de Joliette

Autre possibilité si votre organisme en a les moyens :

Mécanisme d'application de l'échelle salariale :

Les échelle salariales se divisent en deux parties.

1. La première partie permet au salarié de gravir un échelon pour une première fois et d'obtenir ainsi une augmentation de 2 % de son taux horaire de base dès qu'il a accumulé, depuis la date de son embauche ou depuis la date de l'entrée en vigueur de la présente politique, **1820 heures** de travail effectuées en temps régulier. Elle lui permet par la suite de gravir un autre échelon et d'obtenir la même augmentation chaque fois qu'il a accumulé le même nombre d'heures de travail effectuées en temps régulier depuis qu'il a gravi l'échelon précédent.

Échelon établi en fonction des postes de travail

Poste de travail	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
AdjointE administrative	XX,XX \$	Le calcul de l'échelon supérieur est établi en fonction de 2 % du taux horaire versé								
AgentE de liaison	XX,XX \$	Le calcul de l'échelon supérieur est établi en fonction de 2 % du taux horaire versé								
Coordonnateur Coordonnatrice	XX,XX \$	Le calcul de l'échelon supérieur est établi en fonction de 2 % du taux horaire versé								

2. La **deuxième partie** permet à la corporation d'accorder au salarié, le 1^{er} avril de chaque année et dans la mesure où il a obtenu sa probation, une augmentation de 2 % de son taux horaire de base. Toutefois, cette augmentation ne sera accordée qu'en autant que la situation financière de la corporation le permettra.

Le salarié qui atteint le maximum de l'échelle établie en vertu de la présente politique a droit par la suite à une seule augmentation de 2 % de son taux horaire de base, au 1^{er} avril de chaque année. Toutefois, cette augmentation ne sera accordée qu'en autant que la situation financière de la corporation le permettra.

L'application de la présente politique salariale n'est pas rétroactive. La corporation devra donc, dès son entrée en vigueur, déterminer en fonction des exigences minimales requises pour chaque poste de travail occupé par les salariés l'échelon auquel ces derniers ont droit.

