



AFMNB

Association francophone
des municipalités du Nouveau-Brunswick

GUIDE de
RÉMUNÉRATION
des ÉLU.ES

Ce guide a été développé par l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) à l'intention des élu.es municipaux afin de les aider dans la mission délicate de déterminer leur rémunération.

Après avoir présenté la situation actuelle et les enjeux liés à cette thématique, ce guide proposera un modèle pour déterminer la rémunération des élu.es de la manière la plus juste possible.

Un exemple sera présenté en annexe afin de permettre aux élu.es de se familiariser avec l'utilisation du modèle.

Sommaire

Avant-propos.....	1
PARTIE 1 : CONTEXTE MUNICIPAL.....	2
Situation actuelle.....	2
Rôle des élu.es.....	3
Comment établir une rémunération juste et adéquate?.....	3
PARTIE 2: ÉTABLIR LA RÉMUNÉRATION.....	4
Appliquer les critères à sa municipalité.....	4
Proposer une rémunération.....	8
Rémunération des maires adjoint.es et conseiller.ères.....	9
Indemnités et dépenses	10
ANNEXE 1 – EXEMPLE.....	12
ANNEXE 2 – TABLEAUX.....	15

Avant-propos

Le travail effectué par les élu.es municipaux est de plus en plus exigeant et les responsabilités qui leur incombent sont imposantes et requièrent un engagement soutenu qui n'est souvent pas reconnu ou valorisé convenablement. L'obtention récente, dans la nouvelle *Loi sur la gouvernance locale*, du statut de palier de gouvernement constitue pour les municipalités une avancée importante permettant de reconnaître le rôle déterminant qu'elles jouent depuis longtemps dans le développement de la province et la création de milieux de vie dynamiques et prospères.



Luc Desjardins

Maire de Petit-Rocher

Président de l'AFMNB

Depuis le programme *Chances égales pour tous* de Louis-J. Robichaud au milieu des années 1960, le rôle des municipalités a considérablement évolué. Leur raison d'être n'est plus seulement de livrer des services aux propriétés, mais aussi d'offrir des services aux citoyens et de veiller à leur épanouissement, et ce, par l'entremise d'une multitude de décisions et d'interventions au niveau socio-économique et environnemental. Avec cette transformation du rôle des municipalités, celui des élu.es a inexorablement changé. En effet, les dossiers sur lesquels doivent se pencher les conseils municipaux se sont complexifiés au fil des années et de plus grandes responsabilités pèsent maintenant sur les épaules des élu.es locaux.

Il est nécessaire de mieux valoriser ceux et celles qui se dévouent ainsi à leurs concitoyens et la rémunération des élu.es municipaux doit refléter le niveau de responsabilités assumées. Or, au Nouveau-Brunswick, il n'existe aucun cadre légal ou guide qui permet de déterminer cette rémunération. Les élu.es municipaux ont donc la tâche ingrate, et incommode, de déterminer eux-mêmes leur propre salaire, sans guide ou critères pour les outiller dans leurs décisions. Dans la majorité des cas, leur rémunération est ainsi sous-évaluée lorsqu'on la compare à d'autres provinces ou aux autres paliers de gouvernement.

Ceci n'est pas sans conséquence dans la mesure où la rémunération affecte directement la diversité des profils démographiques et socioéconomiques des candidats aux élections municipales. Lorsque la rémunération est basse, il est normal que les postes d'élu.es municipaux soient majoritairement convoités par ceux et celles qui ont une certaine indépendance financière et davantage de temps libre. L'*Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)*, à l'appel de ses membres, est engagée depuis plusieurs années à encourager la participation des femmes et des jeunes à la vie politique municipale, pour ainsi accroître le nombre de candidatures lors des élections municipales. Une des mesures identifiées pour y arriver est de mettre en place des rémunérations justes et adéquates, qui reflètent les responsabilités assumées par les élu.es municipaux.

Bien entendu, ce guide ne constitue pas une panacée. Puisque chaque municipalité est différente et unique, la décision reviendra toujours aux conseils municipaux de déterminer la rémunération qui doit s'appliquer à leur réalité. Je suis cependant très fier de présenter le présent outil que l'Association a développé afin d'aider les conseils dans leurs réflexions et la prise de décisions. Le *Guide de rémunération des élu.es* fournira désormais des critères objectifs sur lesquels les conseils pourront s'appuyer lorsqu'ils auront à établir une rémunération convenable, qui respecte l'importance du rôle et du travail que jouent les élu.es municipaux dans le développement et l'essor des communautés acadiennes et francophones et de la province toute entière.

PARTIE 1: CONTEXTE MUNICIPAL

Situation actuelle

Au Nouveau-Brunswick, contrairement à d'autres provinces, il n'existe **pas de cadre légal, ni d'outils** servant à déterminer la rémunération des élu.es municipaux et rien n'a été fait pour y remédier.

La *Loi sur les municipalités (M-22)* stipule au paragraphe 36(3) que « le conseil d'une municipalité peut (...) accorder au maire et aux conseillers un traitement annuel dont le montant est spécifié dans l'arrêté ». La prochaine *Loi sur la gouvernance locale*, destinée à remplacer l'actuelle Loi au 1er janvier 2018, ne modifie en rien cette absence de balises puisqu'il appartiendra toujours au conseil municipal de prendre cette décision (art. 49).

Les élu.es se trouvent ainsi être **juges et parties**, devant déterminer eux-mêmes quelle serait la rémunération la plus juste possible pour leur fonction, sans avoir de réelle base de référence. Cette absence de balises, à laquelle on peut ajouter la pression de l'opinion publique, fait que, si l'on compare leur rémunération à celle d'élu.es d'autres provinces ou même à des employés d'autres paliers du gouvernement, **les rémunérations sont le plus souvent sous-évaluées**. On peut également observer de fortes disparités au sein de municipalités de même taille, les rémunérations allant du simple au double selon les situations.

Une des conséquences de ces faibles rémunérations est une **moindre diversité des profils démographiques des candidats**. Bien que personne ne se présente à une élection municipale dans le but de recevoir une rémunération, il est important de souligner que l'engagement d'une personne dans la vie municipale a des répercussions sur sa vie de famille et professionnelle et nécessite des efforts d'adaptation importants de sa part et de celle de ses proches, voire même de son employeur.

Une partie des candidats potentiels se trouve donc « écartée » de la course aux élections. La fonction n'étant pas rémunérée à sa juste valeur et demandant un fort investissement personnel, le profil des candidats tendra plus souvent vers des personnes plus âgées, « indépendantes financièrement » et n'ayant plus (ou peu) de charges familiales.

Afin d'intéresser un plus grand nombre de personnes et de s'assurer d'une quantité de candidats plus importante dans le futur, il est donc **primordial que la rémunération soit plus en adéquation avec la fonction** et qu'elle permette de **compenser convenablement** d'éventuelles pertes de revenu liées à celle-ci.

Le saviez-vous?

Lors des élections municipales 2016, l'élection par acclamation a concerné:
- 49 postes de maires sur 105
- 111 conseiller.ères sur 531
et 17 municipalités ont même eu l'intégralité de leur conseil élu par ce biais!*

* Chiffres tirés du « rapport du directeur des élections municipales 2016 »

Rôle des élu.es

Le rôle des municipalités, et donc des élu.es, **a évolué** au fil des ans et ne se limite plus seulement à la gestion de services à la propriété (voirie, eau potable, aménagement, urbanisme...). Les municipalités gèrent aujourd'hui des **services aux citoyens**, assument une multitude de **nouvelles responsabilités** et interviennent sur des **thématiques beaucoup plus nombreuses** qu'auparavant, telles l'environnement, la sécurité publique, les loisirs, la culture, l'accueil des immigrants ou le développement économique.

Les dossiers sont ainsi **de plus en plus complexes** et nécessitent de plus grandes connaissances et compétences de la part des élu.es. Ils sont ainsi amenés à travailler avec des experts et à participer à l'élaboration et à l'adoption d'arrêtés, de plans stratégiques et à des négociations sur des questions liées, entres autres, à l'écologie, au numérique, à la santé, au vieillissement de la population.






Ce qui était autrefois une fonction à temps partiel s'apparente maintenant plus à un **poste à temps plein**. En plus des obligations au sein de leurs municipalités, les élu.es doivent ainsi participer à différents comités et activités de représentation et les transferts de responsabilités de la part des gouvernements font augmenter leur charge de travail. Ils doivent également être **beaucoup plus disponibles pour leurs concitoyens**. Les nouvelles technologies de communication (internet, courriels, réseaux sociaux) font que les élu.es sont interpellés plus souvent et doivent réagir rapidement pour régler ces situations.

Tous ces éléments font que la tâche des élu.es s'est considérablement complexifiée avec le temps et s'apparente aujourd'hui à un travail à part entière.

Comment établir une rémunération juste et adéquate?

Dans un tel contexte, il est nécessaire de donner aux élu.es des **outils objectifs** qui leur permettent de fixer une rémunération **la plus juste possible** et qui soit en rapport avec la complexité des tâches qui leur incombent.

À cet effet, ces cinq critères ont été identifiés:

-  La population
-  Les services offerts à la population
-  Les institutions, infrastructures et services gouvernementaux présents sur le territoire
-  L'assiette fiscale moyenne par habitant
-  La superficie du territoire

Il est important de souligner que d'autres critères auraient pu être utilisés. Mais afin que ce modèle reste **facilement utilisable** par tous, nous avons choisi de ne pas les intégrer à cette étape.

PARTIE 2 : ÉTABLIR LA RÉMUNÉRATION

Il est question ici d'**établir une échelle de rémunération** pour le maire en fonction des cinq critères précités. Cette partie vous guidera dans l'utilisation du modèle et un exemple sera présenté en Annexe A afin de vous en montrer le fonctionnement.

Il est proposé que la rémunération corresponde à toutes les activités des élu.es au sein de la municipalité. Ceci exclut donc l'utilisation de per diem pour les tâches normales des élu.es.

La rémunération des maires adjoint.es et des conseiller.ères municipaux sera quant à elle déterminée par la suite au prorata de celle du maire. Un tableau est présenté dans ce guide en page 9 pour vous y aider.

Appliquer les critères à sa municipalité _____

Les tableaux qui suivent vont permettre de déterminer **la complexité** de la municipalité. Des points seront attribués pour chacun des cinq critères et le total permettra de situer la municipalité sur une échelle de rémunération.

1 - Population

La population est le premier indicateur de taille d'une municipalité. Elle implique un certain nombre d'obligations que la municipalité va avoir envers ses citoyens.

Il est question ici de la population permanente de la municipalité, déterminée par le dernier recensement. La population saisonnière ou transitoire n'est pas prise en compte à ce stade-ci.

Tableau 1 : Population	
Tranches de population	Valeur
1 à 1 000	1
1 001 à 2 500	2
2 501 à 5 000	3
5 001 à 10 000	4
10 001 à 25 000	5
25 001 à 50 000	6
50 001 à 100 000	7

Le saviez-vous?

Au Nouveau-Brunswick, 83% des municipalités comptent moins de 5 000 habitants.

2 - Services offerts à la population

Le nombre de services offerts a une incidence directe sur le nombre d'employés de la municipalité, sur les différents types de réglementation qu'elle doit respecter et faire respecter et donc sur la complexité de sa gestion et les responsabilités qui incombent au conseil.

Les services offerts pris en compte sont ceux qui le sont par des employés de la municipalité (et non par des tiers) ou ceux pour lesquels la municipalité intervient de manière directe.

En voici une liste non-exhaustive:

- Infrastructures sportives et culturelles appartenant à la municipalité, notamment :
 - Aréna
 - Piscine
 - Parc de jeux
 - Bibliothèque
 - Salle de spectacles
 - Marina publique
 - Terrain de golf public
 - Parc de camping
 - Autres infrastructures
- Service de police (local)
- Service incendie
- Réseau de filtration et de distribution d'eau potable
- Traitement des eaux usées
- Collecte des déchets domestiques
- Voirie, notamment:
 - Déneigement
 - Entretien et réparation des voies publiques
- Génération ou distribution d'électricité
- Aéroport municipal
- Autres services

Tableau 2 : Services offerts à la population	
Nombre	Valeur
0	0
1 à 3	1
4 à 6	2
7 à 10	3
Plus de 10	4

3 - Nombre d'institutions, d'infrastructures et services gouvernementaux sur le territoire de la municipalité

La présence de ces institutions, infrastructures et services gouvernementaux implique des relations, ententes et / ou projets avec des intervenants variés et des négociations, activités de représentation plus nombreuses.

Cette présence influe directement sur la livraison de services par la municipalité. Ainsi, un bâtiment de Service Canada, ou une école sur le territoire de la municipalité, entraînera une circulation routière plus importante, une population temporaire plus grande et une nécessité de fournir certains services (l'eau potable par exemple) à un plus grand nombre de personnes.

En voici une liste non-exhaustive :

- Hôpital et autres points de services de santé
- Bureau régional ou provincial d'un ministère provincial ou fédéral
- Institutions d'enseignement :
 - École primaire
 - École secondaire
 - Collège
 - Université
- Poste régional d'un service de police
- Établissement de détention
- Aéroport
- Chemin de fer
- Gare
- Autoroute (0-99)
- Port et terminal maritime
- Autres

Tableau 3 : Institutions, infrastructures et services gouvernementaux sur le territoire	
Nombre	Valeur
0	0
1 à 2	1
3 à 5	2
6 à 9	3
Plus de 9	4

4 - Assiette fiscale moyenne par habitant

Selon des données fournies par la province, 80% des recettes municipales proviennent de l'impôt foncier.² L'assiette fiscale a donc une incidence majeure sur le niveau des recettes de la municipalité et sur sa capacité financière.

L'assiette fiscale moyenne par habitant, obtenue en divisant l'assiette fiscale de la municipalité par sa population, permet de connaître la « richesse foncière » par habitant des municipalités.

Tableau 4 : Assiette fiscale moyenne par habitant	
Montant (en \$)	Valeur
1 à 65 000	1
65 001 à 100 000	2
Plus de 100 000	3

5 - Superficie du territoire

Certaines municipalités possèdent des territoires très étendus, ce qui rend leur gestion plus compliquée. En effet, ces municipalités vont devoir composer avec un aménagement du territoire plus complexe, avec des infrastructures routières plus étendues et plus nombreuses, avec parfois plusieurs communautés distinctes au sein de la municipalité et avec un territoire plus diversifié.

Tableau 5 : Superficie	
(Km ²)	Valeur
1 à 100	0
Plus de 100	1

Le saviez-vous?

Top 3 des superficies au N.B.:

- 1 - Upper Miramichi (1 835 km²)
- 2 - Kedgwick (658 km²)
- 3 - Haut-Madawska (648 km²)

² Province du Nouveau-Brunswick, "Examen des finances municipales 1996-2015", février 2017

Proposer une rémunération

Une fois la complexité de la municipalité mesurée, il convient de **relever les différentes valeurs** obtenues dans les **tableaux 2 à 5** et de les reporter dans le tableau 6 ci-dessous.

À noter que la valeur obtenue au tableau 1 (population) ne sera utilisée que dans le tableau 7, à l'étape suivante.

Tableau 6 : Total des valeurs	
Complexité de la municipalité	Valeur du niveau
Tableau 2 : Services offerts	
Tableau 3 : Institutions, infrastructures...	
Tableau 4 : Assiette foncière par habitant	
Tableau 5 : Superficie du territoire	
Total des valeurs :	

Afin de déterminer une échelle de rémunération dans le tableau 7, il faut procéder comme suit :

- Sélectionner dans le tableau 7 la tranche de population correspondant au tableau 1 (population),
- Dans la ligne sélectionnée, choisir l'échelle de rémunération correspondant à la valeur totale du tableau 6 ci-dessus.

Tableau 7 : Échelle de rémunération des maires			
Tranche de population	Complexité et échelles de rémunération		
	A 4 et moins	B 5 à 8	C 9 et plus
1 1 à 1 000	7 150 à 10 650 \$	10 651 à 17 850 \$	17 851 à 26 850 \$
2 1 001 à 2 500	12 000 à 17 250 \$	17 251 à 25 000 \$	25 001 à 35 250 \$
3 2 501 à 5 000	21 000 à 26 450 \$	26 451 à 34 400 \$	34 401 à 42 650 \$
4 5 001 à 10 000	31 900 à 38 500 \$	38 501 à 47 300 \$	47 301 à 57 800 \$
5 10 001 à 25 000	47 000 à 53 550 \$	53 551 à 62 150 \$	62 151 à 72 200 \$
6 25 001 à 50 000	55 800 à 65 700 \$	65 701 à 77 900 \$	77 901 à 90 000 \$
7 50 001 à 100 000	64 600 à 77 000 \$	77 001 à 89 000 \$	89 001 à 105 000 \$

À ce stade-là, nous avons une échelle de rémunération plus ou moins large dans laquelle il va falloir se positionner. Plusieurs considérations sont à prendre en compte afin de déterminer plus précisément la rémunération du maire :

- La **capacité financière de la municipalité** (richesse foncière par rapport au nombre d'habitants, niveau d'endettement de la municipalité, budget d'exploitation...),
- La **rémunération actuelle** du maire (si l'écart est trop grand entre la rémunération actuelle et celle proposée, prévoir une augmentation échelonnée sur plusieurs années),
- La **population non-permanente** de la municipalité (saisonniers, passants...),
- La **réceptivité de la population** ("climat général" au sein de la municipalité, perception du travail des élus...),
- Les **particularités** de la municipalité (situation géographique particulière entraînant des contraintes ou adaptations importantes, municipalité pilote sur certains projets...).

Rémunération des maires adjoint.es et des conseiller.ères _____

Une fois la rémunération du maire établie, il est possible de déterminer celles des autres membres du conseil municipal. Tel qu'indiqué au début de la partie 2 de ce guide, leur rémunération est fixée en fonction de celle du maire selon le tableau ci-dessous, et elle peut être affinée en utilisant les mêmes critères que ceux utilisés pour la rémunération du maire.

Tableau 8 : Rémunération des maires adjoint.es et conseiller.ères		
Rémunération du maire	% de la rémunération du maire	
	Maire adjoint.e	Conseiller.ères
Moins de 10 000 \$	52 à 57%	47 à 52%
10 001 à 20 000 \$	49 à 54%	44 à 49%
20 001 à 30 000 \$	46 à 51%	41 à 46%
30 001 à 40 000 \$	43 à 48%	38 à 43%
Plus de 40 001 \$	40 à 45%	35 à 40%

Indemnités et dépenses

Comme il a été indiqué en début de partie 2, la rémunération proposée ici concerne tous les versements faits par la municipalité pour les activités **au sein** de la municipalité telles que:

- les réunions du conseil municipal,
- la participation à ses différents comités,
- la représentation dans des événements au sein de la municipalité.

De ce fait, la rémunération à la séance, encore utilisée dans certaines municipalités, est remplacée par une **rémunération annuelle forfaitaire**.

Si vous craignez que l'abandon de la rémunération à la séance ne crée un "absentéisme" plus important lors des réunions, vous pouvez prévoir un dispositif de retenue en cas d'absences répétées et/ou injustifiées (par exemple 50\$ par absence).

Notez que les indemnités versées aux élu.es pour siéger à certains comités, comme par exemple les commissions de services régionaux (CSR), ne sont pas comprises et viennent en complément de la rémunération proposée.

Les **activités à l'extérieur** de la municipalité peuvent donner lieu au versement d'indemnités journalières, communément appelées « per diem ». Le montant de ces indemnités est généralement de 150\$ par jour et elles sont versées dans le cas de participation à des congrès, d'inaugurations, d'activités de formation et d'informations ou de rencontres officielles lorsqu'un déplacement est nécessaire.

Il peut être intéressant de prévoir une **clause de révision ou d'indexation** de la rémunération des élu.es. Cela peut être fait sur la base de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation ou en fonction de l'évolution de la rémunération des employés municipaux.

En ce qui concerne les remboursements de frais (véhicule, repas...), il est important que des barèmes et des règles soient établis au sein de la municipalité.

L'Agence du revenu du Canada (ARC) publie chaque année des barèmes d'allocations à ne pas dépasser sous peine qu'elles soient soumises à l'impôt. Ces taux peuvent être trouvés en se rendant sur les pages suivantes :

<http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/tmbll/wnc/nntx-fra.html>

<http://www.cra-arc.gc.ca/fraisdedeplacement/>

Certaines municipalités versent une allocation de dépenses à leurs élu.es. Ce montant forfaitaire, qui doit couvrir un certain nombre de dépenses, n'a pas à être justifié et est exonéré d'impôt, tant qu'il ne dépasse pas la moitié de la rémunération versée. Cet "avantage" va disparaître puisque cette **allocation va devenir imposable** à compter de **2019**.

Des dispositions permettant de faciliter la présence des élu.es aux réunions municipales peuvent également être envisagées:

- prise en charge de frais de garde d'enfants,
- remboursement des frais de taxi...

Le Québec a mis en place un **régime de pension pour les élu.es** des municipalités (*Loi sur les régimes de retraite des maires et des conseillers des municipalités, chapitre R-16*). Ainsi, les élu.es acquièrent un droit à une pension après huit ans de service crédité. Si votre municipalité offre un système de pension, pourquoi ne pas y inclure les élu.es?

ANNEXE I – EXEMPLE



Le village de *Gepaibien* compte **1 958 habitants**. Selon le tableau 1, il faut se référer à la ligne 2, population de 1 001 à 2 500 habitants.



Il offre **six services à sa population**, soit : un service d'incendie, la filtration et la distribution d'eau potable, le traitement des eaux usées, une bibliothèque, un parc de jeux et une aréna. Son pointage au tableau 2 est donc de 2.



Sur son territoire, on note la présence de **trois institutions**: une école primaire, un poste de police régional et un terrain de camping. Son pointage au tableau 3 est de 2.



L'assiette fiscale de la municipalité s'élève à 147 241 853 \$, soit une assiette fiscale moyenne de **75 200 \$ par habitant**. Son pointage au tableau 4 est de 2.



Le territoire du village s'étend sur **25 km²**. Son pointage au tableau 5 est de 0.

Le total des valeurs obtenues est donc le suivant :

Tableau 6 : Total des valeurs	
Complexité de la municipalité	Valeur du niveau
Tableau 2 : Services offerts	2
Tableau 3 : Institutions, infrastructures...	2
Tableau 4 : Assiette foncière par habitant	2
Tableau 5 : Superficie du territoire	0
Total des valeurs :	6

En tenant compte de la population et du total des valeurs, l'échelle de rémunération du maire se situe donc à la **ligne 2 du tableau 7** (de 1 001 à 2 500 habitants) dans la **colonne B** (de 5 à 8 points).

Tableau 7 : Échelle de rémunération des maires			
Tranche de population	Complexité et échelles de rémunération		
	A 4 et moins	B 5 à 8	C 9 et plus
1 1 à 1 000	7 150 à 10 650 \$	10 651 à 17 850 \$	17 851 à 26 850 \$
2 1 001 à 2 500	12 000 à 17 250 \$	17 251 à 25 000 \$	25 001 à 35 250 \$
3 2 501 à 5 000	21 000 à 26 450 \$	26 451 à 34 400 \$	34 401 à 42 650 \$

Dans cet exemple, la rémunération du maire se situera dans la fourchette de **17 251 à 25 000 \$**.

Afin d'affiner cette proposition, **plusieurs paramètres sont à prendre en compte** :

- Les services de filtration et de distribution de l'eau potable et de traitement des eaux usées sont **offerts à une municipalité avoisinante** (578 habitants) ainsi qu'à un DSL (354 habitants). De ce fait, la **population desservie grimpe à 2 890 habitants**, soit au-delà de la tranche de population de référence (de 1 001 à 2 500 habitants). Ceci pourrait justifier de situer la rémunération dans la partie haute de l'échelle.

- La municipalité possède un terrain de camping qui connaît un fort succès l'été, faisant **augmenter la population desservie de 400 personnes** durant cette période.

- La **richesse foncière** de la municipalité ramenée au nombre d'habitants **n'est pas très élevée**, mais son **niveau d'endettement est bon et la capacité financière est solide**. La hausse de la rémunération des élus pourra être intégrée dans le budget d'exploitation sans difficulté.

- Le **taux de taxe** de la municipalité est **inchangé** depuis plusieurs années et le **travail de l'équipe municipale est apprécié et reconnu** par la population.

- La **rémunération actuelle du maire est de 15 000 \$ par année**. Celle-ci n'a pas connu d'augmentation depuis plus de 10 ans et le maire commence son deuxième mandat.

Compte tenu de tous ces éléments, il paraît opportun de formuler une proposition se situant dans le tiers supérieur de l'échelle de rémunération, soit entre **22 500 et 25 000 \$**.

Du fait de la **population permanente qui s'établit à 1 958** et d'une **richesse foncière peu élevée**, il paraît justifié d'**établir la rémunération annuelle à 23 000 \$**. La différence de 8 000 \$ entre le salaire actuel (15 000 \$) et celui visé (23 000 \$) représentant une augmentation de plus de 50%, il paraît raisonnable de l'**échelonner sur deux ans**.

Le salaire annuel s'établirait donc à **19 000 \$ la première année**, puis à **23 000 \$ la deuxième**.

Maintenant que la rémunération du maire est établie, il est possible de déterminer celle des **autres membres du conseil**, qui s'établit actuellement à 8 000\$ pour la maire-adjointe et à 7 000\$ pour les conseillères et conseillers.

Si l'on se réfère au tableau 8 (*rémunération des maires adjoint.es et conseiller.ères*), il faudra se positionner à la troisième ligne, la rémunération du maire étant entre 20 001 et 30 000\$.

Tableau 8 : Rémunération des maires adjoint.es et conseiller.ères		
Rémunération du maire	% de la rémunération du maire	
	Maire adjoint.e	Conseiller.ères
Moins de 10 000 \$	52 à 57%	47 à 52%
10 001 à 20 000 \$	49 à 54%	44 à 49%
20 001 à 30 000 \$	46 à 51%	41 à 46%

- La rémunération de la **maire-adjointe** se situera donc entre **46 et 51%** de celle du maire, soit entre 10 580 et 11 730\$.

- La rémunération des **conseillères et conseillers** se situera entre **41 et 46%** de celle du maire, soit entre 9 430 et 10 480\$.

En se basant sur les **mêmes critères que pour le maire** (service partagés, endettement bas...), on établit la rémunération de la **maire-adjointe à 11 000\$** et celle des **conseiller.ères à 10 000\$**, soit une augmentation de 3 000\$ chacun.

Pour suivre la logique appliquée à la rémunération du maire, cette **augmentation sera échelonnée** sur deux ans, soit 1 500\$ par an.

ANNEXE 2 – TABLEAUX

Tableau 1 : Population	
Tranches de population	Valeur
1 à 1 000	1
1 001 à 2 500	2
2 501 à 5 000	3
5 001 à 10 000	4
10 001 à 25 000	5
25 001 à 50 000	6
50 001 à 100 000	7

Tableau 2 : Services offerts à la population	
Nombre	Valeur
0	0
1 à 3	1
4 à 6	2
7 à 10	3
Plus de 10	4

Tableau 3 : Institutions, infrastructures et services gouvernementaux sur le territoire	
Nombre	Valeur
0	0
1 à 2	1
3 à 5	2
6 à 9	3
Plus de 9	4

Tableau 4 : Assiette fiscale moyenne par habitant	
Montant (en \$)	Valeur
1 à 65 000	1
65 001 à 100 000	2
Plus de 100 000	3

Tableau 5 : Superficie	
(Km²)	Valeur
1 à 100	0
Plus de 100	1

Tableau 6 : Total des valeurs	
Complexité de la municipalité	Valeur du niveau
Tableau 2 : Services offerts	
Tableau 3 : Institutions, infrastructures...	
Tableau 4 : Assiette foncière par habitant	
Tableau 5 : Superficie du territoire	
Total des valeurs :	

Tableau 7 : Échelle de rémunération des maires

Tranche de population		Complexité et échelles de rémunération		
		A 4 et moins	B 5 à 8	C 9 et plus
1	1 à 1 000	7 150 à 10 650 \$	10 651 à 17 850 \$	17 851 à 26 850 \$
2	1 001 à 2 500	12 000 à 17 250 \$	17 251 à 25 000 \$	25 001 à 35 250 \$
3	2 501 à 5 000	21 000 à 26 450 \$	26 451 à 34 400 \$	34 401 à 42 650 \$
4	5 001 à 10 000	31 900 à 38 500 \$	38 501 à 47 300 \$	47 301 à 57 800 \$
5	10 001 à 25 000	47 000 à 53 550 \$	53 551 à 62 150 \$	62 151 à 72 200 \$
6	25 001 à 50 000	55 800 à 65 700 \$	65 701 à 77 900 \$	77 901 à 90 000 \$
7	50 001 à 100 000	64 600 à 77 000 \$	77 001 à 89 000 \$	89 001 à 105 000 \$

Tableau 8 : Rémunération des maires adjoint.es et conseiller.ères

Rémunération du maire	% de la rémunération du maire	
	Maire adjoint.e	Conseiller.ères
Moins de 10 000 \$	52 à 57%	47 à 52%
10 001 à 20 000 \$	49 à 54%	44 à 49%
20 001 à 30 000 \$	46 à 51%	41 à 46%
30 001 à 40 000 \$	43 à 48%	38 à 43%
Plus de 40 001 \$	40 à 45%	35 à 40%

L'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) regroupe 50 municipalités francophones et bilingues, qui représentent près de 300 000 personnes, soit plus du tiers de la population du Nouveau-Brunswick.

Mission

L'AFMNB représente et appuie une gouvernance locale forte afin de promouvoir le développement de communautés innovantes, prospères, solidaires et durables, et de contribuer au rayonnement de la Francophonie.

Vision

Les municipalités dans les régions où oeuvre l'AFMNB regroupent l'ensemble de la population de ces régions, sont reconnues légalement comme un palier gouvernemental de plein droit doté de champs de compétences propres, sont un levier de premier plan du développement social, culturel et économique de la communauté acadienne/francophone du N.-B., et contribuent au rayonnement de cette communauté sur la scène nationale et internationale.



AFMNB

Association francophone
des municipalités du Nouveau-Brunswick

702, rue Principale, Bureau 322
t-Rocher, Nouveau-Brunswick, E8J 1V1
(506) 542-2622 Téléc. : (506) 542-2618

Courriel : afmnb@afmnb.org

www.afmnb.org



www.twitter.com/AFMNB



www.facebook.com/AFMNB