

POLITIQUE GÉNÉRALE
17-01
GRILLE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS
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.

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

1.3 Aux fins d'interprétation de cette politique, le masculin comprend le féminin, et le singulier comprend le pluriel, selon les exigences du texte.

2. Classification des postes

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

- 2.1.1** Directeur général
- 2.1.2** Directeur de la planification
- 2.1.3** Directeur des déchets solides
- 2.1.4** Urbaniste
- 2.1.5** Agent d'aménagement
- 2.1.6** Agent d'aménagement / GIS
- 2.1.7** Inspecteur en construction 1
- 2.1.8** Inspecteur en construction 2
- 2.1.9** Inspecteur en construction 3
- 2.1.10** Adjointe administrative
- 2.1.11** Coordonnateur de projet
- 2.1.12** Commis comptable

2.2 Chaque profil de poste est assorti 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 ou son supérieur immédiat.

2.4 La date d'entrée en vigueur du remaniement sera la date du changement administratif tel qu'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 Commission de services régionaux de Kent 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'embauchage, 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'embauchage 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'embauchage qui soit supérieur au minimum de l'échelle salariale. Toute offre en ce sens, qu'elle soit verbale ou écrite, doit d'abord être étudié par le comité de Finance, administration et ressources humaines et recommandée au Conseil d'administration de la CSR de Kent

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 recommandé au Conseil d'administration de la CSR de Kent

3.4.2 une augmentation de rémunération au rendement, à la discrétion du directeur général, en application des lignes directrices de cette politique.

3.4.3 Le supérieur 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 assorti 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 au 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 directeur général peut proposer des augmentations salariales supérieures à celles présentés dans ladite politique, aux employés méritants.

3.8 Le conseil d'administration sous recommandation du directeur général peut proposer des gels salariales, aux employés n'ayant pas mérité d'augmentation ou que la CSR est en difficulté financière et ne peut augmenter les salaires.

3.9 Les employés 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 l'employé.

3.10 L'augmentation salariale additionnelle du directeur général sera recommandée par le comité de finance, administration et ressources humaines et approuvé par le Conseil d'administration de la CSR de Kent suite à une évaluation.

3.11 Si qu'un membre du personnel a atteint le maximum dans son échelle salarial, il ne sera pas éligible a 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 sera pris en considération et un amendement à la grille salariale sera réalisé

4.2 La dite politique entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Poste	GRILLE SALARIALE – EMPLOYÉS
	Salaires
Directeur général	82,805\$ à 112,805\$
Directeur de la planification	66,250\$ à 99,310\$
Urbaniste senior (5 années d'expérience et +)	55,200\$ à 85,200\$
Urbaniste junior (1-5 ans d'expérience)	44,170\$ à 74,870\$
Agent d'aménagement / GIS	55,200\$ à 71,900\$
Agent d'aménagement	43,295\$ à 63,095\$
Inspecteur de niveau 1	38,740\$ à 53,640\$
Inspecteur de niveau 2	44,160\$ à 58,860\$
Inspecteur de niveau 3	48,710\$ à 63,110\$
Adjointe administrative	35,325\$ à 50,025\$
Directeur des déchets solides	55,000\$ à 75,800\$
Coordonnateur de projet	45,635\$ à 65,435\$
Commis comptable	40,000\$ à 54,800\$