



**CITY OF / VILLE DE
BATHURST**

POLICY

POLITIQUE

TITLE: COMPENSATION

TITRE: RÉMUNÉRATION

Policy No. **1988-10**
AUTHORITY: City Council
EFFECTIVE DATE: Oct. 24, 1988
Supersedes:
APPROVAL: Council and City Manager
AMENDED: May 14, 1990

Politique N° **1988-10**
AUTORISATION: Conseil municipal
DATE DE MISE EN VIGUEUR: 24 octobre 1988
Remplace:
APPROBATION: Conseil municipal et directeur municipal
MODIFIÉE:

POLICY STATEMENT:

ÉNONCÉ DE POLITIQUE :

Effective date January 1 of each year an economic increase will be granted to management employees that reflect the average cost to the City of all bargaining unit wage settlements that are known at the beginning of the fiscal year.

Au 1^{er} janvier de chaque année, une augmentation économique sera consentie au personnel cadre reflétant la moyenne de tous règlements salariaux de toutes les unités de négociation connus au début de l'exercice financier.

<u>Example:</u>		<u>1990</u>
(a) Fire	Jan.1	5.0%
Inside Workers	Jan.1	6.0%
Police	Jan.1	<u>4.5%</u>
		<u>15.5%</u>

15.5% / 3 = 5.17% for Management effective Jan.1.

(b) Where there is a staggered implementation for union increases.

<u>Exemple:</u>		<u>1990</u>
(a) Pompiers	1 ^{er} jan.	5,0%
Cols blancs	1 ^{er} jan.	6,0%
Police	1 ^{er} jan.	<u>4,5%</u>
		<u>15,5%</u>

15,5% / 3 = 5,17% pour la direction au 1^{er} jan.

(b) Lorsqu'il y a une mise en œuvre progressive des augmentations pour les unités syndicales.

<u>1990</u>	<u>Cost</u>
Fire 3% Jan.1	3.00%
Fire 3% Oct.30	<u>0.52%</u>
	<u>3.52%</u>
Police 2% Jan.1	2.00%
Police 3% July 1	<u>1.53%</u>
	<u>3.53%</u>
Inside Workers 5%	<u>5.00%</u>
TOTAL	<u>12.05%</u>

12.05% / 3 = 4.01% effective Jan.1.

In order to maintain the bargaining/non-bargaining unit separation, an adjustment to the ranges would be effective commencing December 31 of the same year. This will be done by adding the cost of the bargaining unit increases, dividing by the number of bargaining units and subtracting the increase given effective Jan.1. The new amount would be an adjustment effective December 31 of the same year.

Example

<u>Bargaining Unit</u>	<u>Cost</u>
Fire	6.09%
Police	5.06%
Inside Workers	<u>5.00%</u>
	<u>16.15%</u>

16.5% / 3 = 5.38%

Subtract increase previously granted.

Equal to average cost of bargaining unit increase	<u>4.01%</u>
	<u>1.39%</u>

Where there is an increase bargained that is abnormally high or low, then the reasons for such increase will have to be evaluated and a decision made as to the amount to be included in the formula.

<u>1990</u>	<u>Coût</u>
Pompiers 3% 1 ^{er} jan.	3,00%
Pompiers 3% 30 oct.	<u>0,52%</u>
	<u>3,52%</u>
Police 2% 1 ^{er} jan.	2,00%
Police 3% 1 ^{er} juil.	<u>1,53%</u>
	<u>3,53%</u>
Cols blancs 5%	<u>5,00%</u>
TOTAL	<u>12,05%</u>

12,05% / 3 = 4,01% au 1^{er} jan.

Afin de maintenir la distinction entre les employés syndiqués et les non syndiqués, les échelles de salaire seront rajustées au 31 décembre de la même année. Le calcul se fera ainsi: additionner le coût des augmentations consenties aux employés syndiqués, diviser par le nombre d'unités de négociation, et soustraire l'augmentation en vigueur au 1 janvier. Le nouveau montant serait un ajustement effectué au 31 décembre de la même année.

Exemple

<u>Unité de négociation</u>	<u>Coût</u>
Pompiers	6,09%
Police	5,06%
Cols blancs	<u>5,00%</u>
	<u>16,15%</u>

16,15% / 3 = 5,38%

Soustraire la dernière augmentation consentie.

Augmentation moyenne paraphée avec les unités de négociation.	<u>4,01%</u>
	<u>1,39%</u>

Si une augmentation négociée s'avérait anormalement haute ou basse, les raisons de ladite augmentation devront être étudiées et une décision devra être prise par la suite quant au montant à utiliser dans la formule.

A grid of management salaries has been established and consists of eight steps from minimum to maximum. Progress through the grid (one step) will be granted on an annual basis for satisfactory performance. If performance is not satisfactory, a step increase may be denied. To qualify for a step increase an employee must have been in his position prior to June 30 of that year.

EFFECTIVE DATE: October 24, 1988

POLICY STATEMENT:

The Council shall annually determine the City's pay policy with regards to all non-union employees, by approving the economic (or cost-of-living) adjustment to the total pay structure.

Council shall annually review (and revise as necessary) the City's merit pay policy, which will provide guidance to the Manager as to funds available for the merit pay program.

The Manager shall determine individual merit increases below the level of Manager.

PROCEDURES:

1. The City Manager shall recommend to Council annually the total compensation spending package deemed necessary.

2. City Council shall authorize annually the total expenditures and policies required to administer the Merit Pay Program.

3. The City Manager shall approve all changes to individual management salaries based on performance reviews and merit pay policies.

PURPOSE:

To provide funds for the Merit Pay Program and to maintain a competitive level of compensation for management employees.

Une grille salariale comprenant huit échelons, de minimum à maximum, a été établie pour le personnel de direction. Un échelon supérieur (un seulement) sera accordé sur une base annuelle pour une performance satisfaisante. Si la performance n'est pas satisfaisante, une augmentation d'échelon peut être refusée. Pour être admissible à un nouvel échelon, l'employé doit avoir commencé à travailler à son poste actuel avant le 30 juin de l'année en cours.

DATE DE MISE EN VIGUEUR: 24 octobre 1988

ÉNONCÉ DE POLITIQUE :

Le conseil municipal doit, à chaque année, déterminer la politique de rémunération de la Ville pour ses employés non-syndiqués en approuvant l'augmentation économique (ou coût de la vie) pour l'ensemble de la structure salariale.

Le conseil municipal doit, à chaque année, examiner (et réviser s'il y a lieu) la politique de rémunération au mérite de la Ville laquelle aidera le directeur municipal à déterminer le montant des fonds disponibles pour le programme de rémunération au mérite.

Le directeur municipal détermine les augmentations de rémunération au mérite pour les employés sous sa supervision.

PROCÉDURES :

1. Le directeur municipal recommande chaque année au conseil municipal un budget des dépenses de rémunération globales jugées nécessaires.

2. Le conseil municipal autorise, à chaque année, les dépenses totales et les politiques reliées à la gestion du programme de rémunération au mérite.

3. Le directeur municipal approuve les augmentations salariales du personnel cadre en fonction de la performance et des politiques de rémunération au mérite.

BUT :

Fournir des fonds pour le programme de rémunération au mérite et maintenir la rémunération du personnel cadre à un niveau concurrentiel.

