CORPORATION OF THE CITY OF CLARENCE-ROCKLAND

BY-LAW 2019-39

BEING A BY-LAW TO ESTABLISH THE WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND SALARY SCALES FOR DEPARTMENTAL HEADS AND NON-UNIONIZED EMPLOYEES OF THE CORPORATION OF THE CITY OF CLARENCE-ROCKLAND.

NOW THEREFORE be it enacted by the Municipal Council of the Corporation of the City of Clarence-Rockland, that:

1. The job classification structure of the Department Heads and non-unionized employees be as follows:

   Class 1. Human Resources Administrative Assistant

   Class 2. Executive Administrative Assistant

   Class 3. Daycare Supervisor
   Deputy Clerk
   Information Technology Analyst
   Pay Analyst
   Tax Analyst/Collector

   Class 4. Communication Officer
   Senior HR Generalist

   Class 5. Chief Building Official
   Manager of Daycare Services
   Manager of Engineering and Operations
   Manager of Information Technology
   Manager of Recreation Facilities
   Manager of Supply and Process

   Class 6. Clerk
   Deputy Treasurer
   Manager of By-law Services
   Manager of Capital Projects
   Manager of Community Relations
   Manager of Development
   Manager of Environment and Water

   Class 7. Deputy Fire Chief
   Manager of Human Resources

   Class 8. Chief Information Officer

Director of Community Services
Treasurer

Class 9. Director of Protective Services/Fire Chief
Director of Infrastructure and Planning

Class 10. Chief Administrative Officer

2. That the working conditions, salary scales and benefits for non-unionized employees outlined in Schedule "A" hereto attached and forming part of this By-Law are hereby approved.

3. That By-law no. 2017-91 be and is hereby repealed.

4. That this By-law be deemed to have taken effect on April 1, 2019.

READ A FIRST, SECOND AND THIRD TIME AND PASSED IN OPEN COUNCIL THIS 15th DAY OF APRIL, 2019.

_____ _____

Guy Desjardins, Mayor Monique Ouellet, Clerk

Non-union Salary scale

April 1st, 2019								
	Level							
Class	1	2	3	4	5	6	7	8
6	$86,691	$89,787	$92,883	$95,979	$99,075	$102,172	$105,268	$108,364
5	$79,772	$82,621	$85,470	$88,319	$91,168	$94,017	$96,866	$99,715
4	$70,411	$72,926	$75,440	$77,955	$80,470	$82,984	$85,499	$88,014
3	$61,457	$63,652	$65,847	$68,042	$70,237	$72,431	$74,626	$76,821
2	$53,724	$55,643	$57,561	$59,480	$61,399	$63,318	$65,236	$67,155
1	$47,105	$48,787	$50,469	$52,152	$53,834	$55,516	$57,199	$58,881

	Min	Mid	Max
Class	**80%**	**100%**	**110%**
10	$142,450	$178,063	$195,869
9	$121,286	$151,608	$166,768
8	$106,227	$132,784	$146,062
7	$95,238	$119,048	$130,952

Non-union Salary scale

2020								
	Level							
Class	1	2	3	4	5	6	7	8
6	$88,208	$91,358	$94,509	$97,659	$100,809	$103,960	$107,110	$110,260
5	$81,168	$84,067	$86,966	$89,865	$92,763	$95,662	$98,561	$101,460
4	$71,643	$74,202	$76,761	$79,319	$81,878	$84,437	$86,995	$89,554
3	$62,532	$64,766	$66,999	$69,232	$71,466	$73,699	$75,932	$78,166
2	$54,664	$56,616	$58,569	$60,521	$62,473	$64,426	$66,378	$68,330
1	$47,929	$49,641	$51,353	$53,064	$54,776	$56,488	$58,200	$59,911

	Min	Mid	Max
Class	80%	100%	110%
10	$144,943	$181,179	$199,296
9	$123,409	$154,261	$169,687
8	$108,086	$135,107	$148,618
7	$96,905	$121,131	$133,244

ANNEXE “A”

AU RÈGLEMENT

CONDITIONS DE TRAVAIL

ET

BÉNÉFICES DES EMPLOYÉS

NON-SYNDIQUÉS

DE LA CITÉ DE CLARENCE-ROCKLAND

1. PERSONNEL CONCERNÉ

Les employés qui occupent des postes non syndiqués à temps plein, incluant les postes énumérés à l'article 1 du Règlement 2019-39.

2. DÉFINITIONS

Ancienneté: désigne la durée de service continu accompli au service de la Corporation dans un poste identifié à la présente entente;

Date d'anniversaire: signifie le premier jour d'une année complète de travail à temps plein avec la Corporation;

Date de progression : signifie la date de progression dans la grille salariale suite à une évaluation favorable;

Corporation: signifie et désigne la Corporation de la Cité de Clarence-Rockland;

Cadre supérieur: signifie et désigne une personne employée pour assumer la gestion, la supervision, le contrôle et la direction d'un service municipal. Cette définition englobe le poste de Greffière et les niveaux 8 à 10;

Cadre intermédiaire: signifie et désigne une personne employée pour assumer la gestion et/ou la supervision d'un groupe d'employés, une division ou une section d'un service municipal et qui se rapporte à un Directeur. Cette définition englobe tous les postes de gestionnaires, identifiés dans les classes 5, 6 and 7 à l'article 1 du Règlement 2019-39.

Employé: signifie et désigne une personne qui occupe un emploi régulier et continu prévu à l'organigramme adopté par le Conseil de la Corporation et identifié à la présente entente.

Heures supplémentaires: désigne toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en sus de sa journée ou de sa semaine normale de travail telle que définie à l'article 3.

Congé de maladie: désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non indemnisable aux termes de la Loi des accidents de travail ou parce qu'il est exposé à une maladie contagieuse.

3. PROGRESSION

Tous les employés touchés par cette entente recevront une augmentation salariale d'un (1) niveau par rapport à l'échelle salariale ci-jointe. Toute augmentation est dépendante à une évaluation favorable, datée du 1er avril de chaque année.

4. HEURES DE TRAVAIL

Sauf exception, la semaine normale de travail des employés concernés par la présente entente se compose de cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement, de 8h30 à 16h30, totalisant trente-cinq (35) heures par semaine. Tous les employés auront droit à une pause repas non-payée d'une durée d'une (1) heure.

5. HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

a) Définition

Heure supplémentaire désigne toute période de temps pendant laquelle l'employé a travaillé en sus de sa journée ou de sa semaine normale de travail telle que définie à l'article 3.

b) Cadres supérieurs :

Tous les Cadres supérieurs auront droit à un congé compensatoire correspondant à une semaine normale de travail en guise de compensation pour les heures additionnelles effectuées dans l'accomplissement de leurs tâches.

De plus, deux (2) jours additionnelles de vacances seront accordés aux Directeurs de service pour assister aux réunions de conseil et de comité ad hoc ou de comités établis par règlement municipal.

d) Cadres intermédiaires :

Les cadres intermédiaires n'auront pas droit à une compensation monétaire pour les heures supplémentaires travaillées.

Les cadres intermédiaires auront droit à accumuler des heures supplémentaires pour un maximum de cinquante (50) heures à son taux horaire régulier qu'il pourra prendre comme congé, après entente avec son supérieur immédiat. Lorsque l'employé utilise ses heures accumulées comme congés au cours de l'année, l'employé ne peut pas accumuler de nouveau des heures pour rebâtir sa banque à cinquante (50). **Il est possible de transférer un maximum de 35 heures à l'année suivante. Les heures accumulées reportées de l'année précédente seront déduites du total de l'année courante. Le total du nombre d'heures doit toujours équivaloir à 50 heures maximum.**

Tous les gestionnaires sur appel (on call) auront droit à un congé compensatoire correspondant à une semaine normale de travail en guise de compensation pour les heures additionnelles effectuées dans l'accomplissement de leurs tâches.

e. Employés :

Tout autre employé non-syndiqué, identifiés dans les classes 1, 2, 3 et 4 à l'article 1 du Règlement 2019-39, requis à travailler des heures supplémentaires autorisées est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son salaire horaire.

Au lieu d'être rémunéré pour des heures supplémentaires travaillées, un employé a le choix d'une des options suivantes :

- Accumuler ses heures supplémentaires pour un maximum de cinquante (50) heures à son taux horaire régulier qu'il pourra prendre comme congé, après entente avec son supérieur immédiat. Lorsque l'employé utilise ses heures accumulées comme congés au cours de l'année, l'employé ne peut pas accumuler de nouveau des heures pour rebâtir sa banque à cinquante (50). **Il est possible de transférer un maximum de 35 heures à l'année suivante. Les heures accumulées reportées de l'année précédente seront déduites du total de l'année courante. Le total du nombre d'heures doit toujours équivaloir à 50 heures maximum.**
- Accumuler ses heures supplémentaires, et se faire payer ses heures supplémentaires accumulées de l'une ou l'autre des façons suivantes :
    1. Avec un préavis écrit de deux semaines soumis à l'employeur, l'employé peut demander d'être payé une somme forfaitaire représentant un certain nombre ou toutes

ses heures supplémentaires accumulées. Ce type de demande est limité à deux (2) fois par année par employé.

2. Avec un préavis écrit de deux semaines soumis à l'employeur, l'employé peut demander d'être payé un montant fixe de ses heures supplémentaires accumulées à toutes les paies pour une durée de deux (2) mois ou plus.

Si, au moment de la dernière paie de novembre de l'année en cours, l'employé a encore des heures supplémentaires accumulées qui n'ont pas été prises en congé ou payées, l'employeur versera à l'employé à son taux horaire régulier le solde des congés accumulés lors de la première paie de décembre de l'année en cours.

6. JOURS FÉRIÉS

La Corporation reconnaît les jours suivants comme étant des jours fériés et payés:

le jour de l'An..... le lendemain du jour de l'An
le jour de la famille.....
le vendredi saint..... le lundi de Pâques
la fête de la Reine.....le jour du Canada
le 1er lundi d'août.....la fête du travail
le jour de l'Action de grâces .....le jour du Souvenir
le jour de Noël..... le lendemain de Noël

Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés précités tombent un samedi ou un dimanche sans qu'il y ait proclamation les reportant à une autre date, le lundi et/ou mardi suivants seront considérés comme étant fériés au fin de la présente entente.

7. VACANCES

a) Tout employé a droit aux vacances payées annuelles suivantes :

Années de service	**Nombre de jours de vacances**
Moins de Sept (7) ans	un jour et quart (1-1/4) par mois, de service (jusqu'à concurrence de (15) jours par année).
Sept (7) ans et plus	un jour et deux tiers (1-2/3) par mois, à partir du mois où survient l'anniversaire de sa septième (7e) année de service (jusqu'à concurrence de vingt (20) jours par année).

Douze (12) ans et plus	deux jours et demi (2-1/2) par mois, à partir du mois où survient l'anniversaire de sa douzième (12e) année de service (jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) jours par année).
Vingt (20) ans et plus	deux jours et un douzième (2-1/12) par mois, à partir du mois où survient l'anniversaire de sa vingtième (20e) année de service (jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours par année).
Vingt-cinq (25) ans et plus	deux jours et cinq douzième (2-5/12) par mois, à partir du mois où survient l'anniversaire de sa vingt cinquième(25e) année de service (jusqu'à concurrence de vingt-neuf (29) jours par année).
Vingt-huit (28) ans et plus	deux jours et une demi (2-1/2) par mois où survient l'anniversaire de sa vingt-huitième (28e) année de service (jusqu'à concurrence de (30) jours par année).

b) Ces vacances seront calculées annuellement, d'après l'ancienneté de l'employé à sa date anniversaire d'entrée en fonction. Lorsqu'un employé bénéficiera d'un plus grand nombre de jours de vacances, il recevra les jours supplémentaires au pro rata du nombre de mois qu'il reste à écouler jusqu'au 31 décembre.

c) Le congé annuel d'un employé dont l'emploi s'est terminé avant la fin d'une année civile sera calculé au prorata des jours de congé prévus par cet article. L'Employeur et l'employé conviennent que tout moins-perçu sera déduit de la dernière paie de l'employé.

d) Un employé en absence autorisée pour cause de maladie et tout employé en congé non payé, quelle qu'en soit la raison, n'accumule pas de congés annuels pendant cette période.

Pour tout jour férié tombant ou observé au cours de ses vacances, l'employé aura droit à une journée additionnelle, en plus de ses vacances régulières.

Tout employé qui cesse d'être à l'emploi de la Corporation ou qui décède avant de prendre ses vacances de l'année en cours a droit (ou sa succession) au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances.

Lorsque les vacances de l'employé sont interrompues en raison d'une maladie sérieuse, les périodes d'hospitalisation et/ou de convalescence (s'il y a lieu) seront considérées comme un congé de maladie à condition que l'employé soumette un certificat médical attestant la durée d'hospitalisation et/ou de sa période de convalescence. En cas de décès

dans la famille d'un employé en vacances, cet employé aura le droit de substituer ses vacances pour des jours ouvrables si le défunt est le conjoint, l'enfant, le père ou la mère de l'employé.

Sauf en raison de circonstances exceptionnelles par lesquelles le Directeur Général pourra à sa discrétion permettre à l'employé de reporter ses vacances annuelles à l'année subséquente, tous les employés devront prendre toutes les journées de vacances auxquelles ils ont droit durant l'année en cours.

8. CONGÉS DE MALADIE

Les employés bénéficieront d'un congé de maladie d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de quinze (15) congés de maladie par année. Les congés de maladie ne peuvent pas être accumulés d'année en année.

Tout employé en congé non payé, quelle qu'en soit la raison, en absence autorisée pour cause de maladie ou après sa mise à pied suite à un manque de travail, n'accumulera pas de congés de maladie pendant la période de son absence.

Dans l'éventualité où l'employé n'a pas accumulé le nombre de congés de maladie raisonnablement nécessaires pour couvrir sa période de maladie et qu'il a utilisé ses congés accumulés en date de la maladie, l'employé pourra, avec approbation de l'employeur, emprunter un ou des congés de maladie jusqu'au maximum du solde des congés de maladie auxquels l'employé à droit au cours de l'année. L'employé devra rembourser à l'employeur, par le biais de déduction à la source, le plein montant des congés de maladie empruntés mais non-accumulés dans une année. L'employé s'engage à compléter toute documentation nécessaire pour cette déduction.

L'employé recevra un montant de 30% des congés de maladie non-utilisés à la fin de l'année encourue. L'employé recevra ce montant à la première paie de janvier de l'année suivante à son taux de rémunération journalier en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

Un employé en absence autorisée pour cause de maladie n'accumule pas de congés de maladie pendant cette période d'incapacité. Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un employé est absent en raison d'un congé de maladie sera retranchée de son crédit de congé de maladie. Toute absence sera comptabilisée à l'heure près.

La Corporation pourra exiger de l'employé malade un certificat établi par un médecin dûment qualifié expliquant que l'employé n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie dans les cas suivants:

i) en cas de maladie dépassant trois (3) jours ouvrables;

ii) pour toute absence cumulative pour cause de maladie de plus de sept (7) jours durant l'année civile non couverte par un certificat médical;

iii) pour un congé de maladie pris le dernier jour ouvrable précédant un congé férié, congé spécial, vacance annuelle ou autres congés semblables auxquels l'employés a droit;

iv) pour un congé de maladie pris le premier jour ouvrable suivant un congé férié, congé spécial, vacance annuelle ou autres congés semblables auxquels l'employé a droit;

v) pour un congé de maladie pris dans des circonstances jugées soupçonneuses par l'employeur.

L'employé malade devra aviser, aussitôt que possible, son supérieur immédiat qu'il ne peut entrer à son travail pour cause de maladie et devra à son retour remplir le formulaire "Demande de congé".

Tout employé en congé non payé, pour quelque raison que ce soit, n'accumulera pas de crédits de maladie pour la période de son absence.

Tout employé non éligible aux congés de maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit de maladie, aura droit aux congés de maladie non payés.

Tout employé couvert par le régime d'assurance salaire "invalidité de longue durée" doit présenter une demande d'indemnisation après la période d'attente prévue au contrat.

9. CONGÉ DE DEUIL

A. En cas de décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère, l'employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire de cinq (5) jours de travail. Ce dernier doit utiliser

l'une (1) de ses journées pour assister aux funérailles ou à toute autre cérémonie équivalente. Lors du déplacement de plus de 300 kilomètres, (une direction) l'employé bénéficie d'une journée de congé additionnelle.

B. En cas de décès, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un parent par alliance, d'un enfant par alliance, gendre, d'une bru, des grands-parents, ou d'un petit-enfant de l'employé, l'employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire de trois (3) jours civils consécutifs. Ce dernier doit utiliser l'une (1) de ses journées pour assister aux funérailles ou à toute autre cérémonie équivalente. Lors du déplacement de plus de 300 kilomètres, (une direction) l'employé bénéficie d'une journée de congé additionnelle.

C. Dans les cas spéciaux, lorsqu'il faut prolonger le congé en vertu d'un déplacement à longue distance ou de circonstances particulièrement difficiles, sujet à l'approbation du superviseur, l'employé peut se prévaloir de congés supplémentaires sans solde jusqu'à son retour.

D. À son retour, l'employé devra remplir la formule "Demande de congé".

10. CONGÉS PERSONNELS/DIVERS

Un employé aura droit à un congé payé sans perte d'ancienneté pour les motifs suivants:

Motif	Durée du congé
(a) Mariage de l'employé	cinq (5) jours ouvrables (limité à un mariage au cours de l'emploi)
(b) Naissance d'un enfant de l'employé	un (1) jour à la naissance et un (1) jour à la sortie ou deux (2) jours à la sortie. Toutefois si la naissance ou la sortie de l'hôpital se fait un samedi ou un dimanche, l'employé aura droit à seulement un (1) jour de congé.

Tout employé appelé comme juré ou témoin à une cour de justice aura droit à un congé. La Corporation s'engage en outre à lui rembourser la

différence entre son salaire réel et l'indemnité pour ses dépenses et ses services qui lui auront été payées en tant que juré ou témoin. L'employé fournira à la Corporation une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues.

11. PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS

À son embauche, un employé recevra le salaire fixé par la Corporation et correspondant à un échelon à la grille salariale en vigueur. Les politiques de la Cité sur le remboursement des dépenses de voyages, repas, représentations, conférences, conventions, séminaires et formation présentement en vigueur (ou modifiées) s'appliqueront à tous les employés couverts.

Les salaires et les traitements seront payables à toutes les deux semaines le vendredi suivant la période de paie concernée. Les jours de paie, chaque employé recevra un résumé détaillé de son salaire et des retenues. La Corporation déposera la paie dans le compte de banque de l'employé.

12. AVANTAGES SOCIAUX

a) Régime de retraite

En plus du Régime de pension du Canada, chaque employé devra contribuer au plan OMERS tel qu'établi par la loi. Les contributions de la Corporation et des employés seront conformes aux dispositions et règlements de ces régimes.

b) Assurances collectives

Voir annexe "A" ci-jointe.

13. SALAIRE LORS DE TRANSFERTS TEMPORAIRES

Tout employé qui travaille à titre temporaire comme remplaçant ou qui est demandé de remplir les fonctions principales d'un poste non-syndiqué mieux payé et rémunéré à un taux unique de salaire, aura droit de toucher pour toute cette période, l'échelle du poste qu'il remplace à l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur au sien.

Afin de qualifier comme un employé à titre temporaire, celui-ci doit remplacer ou être demandé de remplir les fonctions principales d'un poste non-syndiqué mieux payé pour une période minimale de deux (2) jours ouvrables. Ce transfert temporaire doit être autorisé par le directeur du service au préalable.

ANNEXE "A"
ASSURANCES COLLECTIVES

La Corporation paye 90% de la prime des régimes d'assurance mentionnés ci-après pour les employés non-syndiqués. L'employé doit donc payer 10% de la prime. Ce régime comprend les indemnités et les conditions suivantes:

GÉNÉRALITÉS

Admissibilité: Après trois (3) mois d'emploi.

Salaire: Rémunération dite régulière.

Enfants à charge: Âgé de moins de 18 ans; moins de 25 ans si étudiant

Conjoint de fait: Cohabitation plus d'un an comme conjointe de fait ou mariée.

GARANTIE .....

1. Assurance vie et MMA (cadres intermédiaire)

couverture..... 2.5 x salaire

réduction..... 50% à 65 ans, termine à 70 ans

transformation ..... incluse

maximum ..... 250 000$

Vie personne à charge... 15 000 conjoint / 2 000 enfant dès l'âge de 15 jours

Assurance vie et MMA (cadres supérieures)

couverture..... 2.5 x salaire

réduction..... 50% à 65 ans, termine à 70 ans

transformation ..... incluse

maximum ..... 300 000$

Vie personne à charge... 15 000 conjoint / 2 000 enfant dès l'âge de 15 jours

2. Indemnité hebdomadaire

couverture..... 72.67% salaire
prestations ..... 1 - 1 - 8 - 17
maximum (cadres intermédiaire).....1 000 $
maximum (cadres supérieures).....1 846 $
fin de la garantie ..... retraite
imposable..... oui

3. Invalidité de longue durée

couverture.....66.67%
période d'attente ..... 17 semaines
maximum (cadres intermédiaire).....5 000$
maximum (cadres supérieures).....8 000$
fin de la garantie ..... 65 ans
imposable..... non
intégration.....RPC / RRQ
transformation ..... NON
définition d'invalidité..... 24 mois propre emploi
restrictions supplémentaires ..... oui

4. Assurance maladie

franchise ..... 0$

coassurance..... 90%

La couverture pour les services paramédicaux doit prévoir un maximum de 1,100$ par personne, par année. La couverture des services paramédicaux comprend les professionnels de la santé suivants : psychologue, physiothérapeute, chiropraticien, podiatre, travailleur social, orthophoniste, ostéopathe, naturopathe, ergothérapeute, massothérapeute autorisé, acuponcteur.

appareils auditifs ..... 1 000$ / 5 ans

verres & lunettes (cadres intermédiaire)..... $300 / 24 mois

verres & lunettes (cadres supérieures) ..... $300 / 24 mois

hôpital .....semi-privé

hors-Canada ..... aucun maximum

médicaments .....inclus (sans carte)

maximum médicaments ..... 15 000$ / an

soins infirmiers à domicile ..... 5 000$ / an

soins aux survivants ..... 24 mois

souliers orthopédiques ..... 90% - 100$ / an

5. Assurance dentaire

coassurance pour traitement de base 90%

coassurance pour traitement majeur..... 50%

maximum ..... 3 000$ / an

franchise 0

Guide des frais courants de l'Association Dentaire de l'Ontario