

CONVENTION COLLECTIVE

entre



et



2010 - 2015

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION----- 3
ARTICLE 2	ACCREDITATION----- 3
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES ----- 3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES ET EXPRESSIONS ----- 4
ARTICLE 5	ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC ----- 6
ARTICLE 6	ABSENCES SYNDICALES ----- 6
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL----- 7
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ----- 8
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEFS----- 9
ARTICLE 10	ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE----- 10
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI----- 11
ARTICLE 12	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS ----- 11
ARTICLE 13	PAUSE CAFÉ----- 12
ARTICLE 14	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL----- 13
ARTICLE 15	FORMATION----- 14
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE----- 14
ARTICLE 17	FÊTES CHOMÉES----- 16
ARTICLE 18	ABSENCES MOTIVÉES----- 16
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES----- 17
ARTICLE 20	CONGÉ- MALADIE----- 19
ARTICLE 21	FONDS DE PENSION----- 19
ARTICLE 22	ASSURANCE COLLECTIVE----- 20
ARTICLE 23	FUSION----- 20
ARTICLE 24	SÉCURITÉ ET SANTÉ----- 20
ARTICLE 25	PRIMES----- 21
ARTICLE 26	COMITÉ DES RELATIONS PATRONALES ET SYNDICALES----- 21
ARTICLE 27	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL----- 22
ARTICLE 28	ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS ----- 23
	FAMILIALES OU PARENTALES
ARTICLE 29	SALAIRES----- 23
ARTICLE 30	ALLOCATION AUTOMOBILE----- 24
ARTICLE 31	LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS----- 24
ARTICLE 32	RÉTROACTIVITÉ----- 24
ARTICLE 33	ORDRE PROFESSIONNEL----- 24
ARTICLE 34	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT----- 25
ARTICLE 35	DURÉE----- 26
ANNEXE "A"	Liste d'ancienneté salariés permanents, régulier et leurs assignations----- 27
ANNEXE "B"	Horaire type technicien entretien et HATF ----- 28
ANNEXE "C"	Tableau des salaires----- 29
ANNEXE "D"	Horaire des techniciens à l'opération----- 30
ANNEXE "E"	Évaluation des tâches, descriptions de fonction , relativité salariale----- 31
ANNEXE "F"	Régime de Retraite ----- 42
ANNEXE "G"	Méthode de calcul de la rémunération ----- 44
ANNEXE "H"	Conditions Particulières ----- 45
ANNEXE "I"	Équivalence Scolarité Expérience ----- 46

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) de promouvoir des relations ordonnées entre la RIEP et le Syndicat représentant les **salariés** assujettis à cette convention;
 - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des **salariés**;
 - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
 - d) d'assurer le meilleur rendement de travail possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres **salariés** de la RIEP;
 - e) de favoriser le règlement prompt et équitable de tout grief ou mésentente pouvant survenir entre la RIEP et le Syndicat pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2 ACCRÉDITATION

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les **salariés** régis par les certificats d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale "1965".
- 2.02 Aucune personne non régie par la présente convention n'accomplira un travail habituellement fait par les salariés des unités de négociations ci haut mentionnées, sauf en cas d'urgence réelle.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 La RIEP reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les **salariés** couverts par l'accréditation.
- 3.02 A l'intérieur comme à l'extérieur de la RIEP, il est reconnu à tout **salarié** la pleine jouissance de sa liberté politique, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut **de salarié**.
- 3.03 Aucun **salarié** ne fera l'objet de discrimination de la part de la RIEP pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 3.04 La RIEP reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant sur un tableau d'affichage dont les dimensions et l'endroit doivent être convenus entre les parties. La RIEP reconnaît aussi que le Syndicat peut faire circuler tout matériel d'information qu'il jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

Pour fins de correspondance officielle, l'adresse du Syndicat est la suivante:

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale "1965"
Case postale 64
Varennes, Québec, J3X 1P9
Adresse courriel: scfp1965@hotmail.com

- 3.05 La RIEP fait connaître au Syndicat à chaque période de paie, le nom, l'adresse, le numéro de téléphone de tout **salarié** embauché ou ayant mis fin à son emploi.
- 3.06 La RIEP agit par l'entremise de son directeur général ou de son représentant, dans toute discussion, négociation ou entente avec le Syndicat.
- 3.07 Le Syndicat reconnaît à la RIEP le droit et le devoir de diriger et d'administrer la RIEP conformément à ses obligations, en accord avec les stipulations de la présente convention collective. La RIEP reconnaît que toute décision qu'elle prend et qui modifie les conditions de travail des **salariés** soit assujettie à la procédure de griefs ou de mésentente, selon le cas.

- 3.08 La RIEP, par ses représentants, le Syndicat, par ses membres, conviennent d'exercer ni menaces, ni contraintes, ni discrimination, ni distinctions injustes, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales ou de son statut social.
- 3.09 En vue de prévenir **les lésions professionnelles** contractées dans l'accomplissement du travail, la RIEP et le Syndicat conviennent de coopérer à un niveau élevé à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.10 Sur demande écrite du Syndicat au représentant autorisé de la RIEP, cette dernière mettra à la disposition de ses salariés un local pour y tenir des rencontres syndicales. **Les 2 parties s'entendent sur un emplacement pour y installer un classeur syndical.**
- 3.11 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.12 La RIEP accorde accès sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, moyennant un préavis du président du Syndicat, section locale 1965, de vingt-quatre (24) heures.
- 3.13 Tout **salarié** a le droit, durant les heures régulières de travail, avec la permission de son supérieur, de consulter son dossier personnel et d'obtenir une copie des documents d'ordre disciplinaire apparaissant à son dossier; il peut être accompagné du président du Syndicat ou du délégué du Syndicat à la RIEP.
- 3.14 La RIEP remettra, lors de la signature de la convention, la liste des **salariés** régis par la présente convention collective de travail.

Cette liste contient le nom de chaque **salarié**, son emploi et sa date d'entrée à la RIEP. Une nouvelle liste sera produite et signifiée au Syndicat lorsqu'un changement sera apporté à ladite liste.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES ET EXPRESSIONS

- 4.01 Aux fins de la présente convention, les termes et expressions suivants ont la signification ci-dessous indiquée:
- a) **"Salarié"**: toute personne couverte par les certificats d'accréditation.
 - b) **"Période de probation pour tous les salariés (es)"** : tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de mille quarante (1040) heures de travail dès son embauche, période au cours de laquelle ledit salarié n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement ou de mise à pied; il est convenu qu'une absence de dix (10) jours de calendrier ou moins n'interrompt pas la continuité de la période de probation, c'est-à-dire qu'en cas de telle absence, le salarié en probation continue, à son retour, à accumuler le nombre d'heures nécessaires pour compléter les mille quarante (1040) heures et ce, sans compter les jours d'absence.
 - c) **"Salarié permanent"** : est un salarié à temps complet qui a terminé sa période de probation prévue en b) ci-dessus et dont le statut sera entériné par résolution du conseil d'administration de la RIEP; ce salarié acquiert son droit d'ancienneté rétroactivité au début de sa période de service continu à la RIEP; le service étant considéré comme continu s'il est successif sans arrêts occasionnels de travail en vue de rappels et s'il est séparé par des périodes d'absences autorisées de moins de trente jours de calendrier.
 - d) **"Salarié régulier"** : est un salarié à temps complet qui a terminé sa période de probation prévue en b) dont les services sont requis sur une base continue tout au long de l'année ; ce salarié est embauché selon les mêmes dispositions que le salarié permanent, à l'exception qu'il ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi tel que décrit selon les dispositions prévues aux articles 11.01 et 11.02.
 - e) **"Salarié occasionnel"** : un salarié occasionnel est un salarié embauché temporairement pour parer à un surcroît de travail, pour répondre à des activités spécifiques sur une base inférieure à deux mille quatre-vingt (2080) heures de

travail par année ou pour remplacer un salarié permanent ou régulier absent pour l'un des motifs prévus à la convention collective. Le salarié occasionnel n'acquiert pas de droit d'ancienneté. Cependant, ses heures sont cumulées.

- 1) Un salarié occasionnel qui ne remplace pas un salarié permanent ou régulier absent sera considéré salarié régulier à la suite d'une période d'emploi de deux mille quatre-vingt (2080) heures de travail consécutives dans la même fonction.
- 2) Il est entendu qu'un salarié occasionnel n'a droit de griefs que sur les articles ci-dessous mentionnés.

Article 3 - droits et obligations des parties;
article 7 - régime syndical;
article 12 - salaires et classifications;
article 13 - pause-café;
article 14 - heures et semaines de travail;
article 16 - temps supplémentaire;
article 18 - absences motivées; cependant ces absences seront sans solde
article 19 - vacances – pour déterminer le quantum à ses frais
article 24 - sécurité et santé;
article 25 - prime;
article 28 - rétroactivité
annexe "C" - salaires et classement
annexe "E"- descriptions de fonctions

- 3) Afin de compenser pour les autres bénéfices prévus à la convention collective, incluant les vacances, le salarié occasionnel reçoit 11.68% de son salaire brut. Ces bénéfices lui sont versés à chaque période de paie.

- f) **"Salarié en probation"** : un salarié en probation est un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation prévue en c) (permanent) ou d) (régulier) du présent article, selon le cas.

Un salarié en probation est assujéti aux articles suivants de la présente convention, sous réserve que lesdits articles soient applicables dans son cas:

- article 3 - droits et obligations des parties;
- article 7 - régime syndical;
- article 12 - salaires et classifications;
- article 13 - pause-café;
- article 14 - heures et semaines de travail;
- article 16 - temps supplémentaire;
- article 17 - fêtes chômées;
- article 18 - absences motivées;
- article 19 - vacances annuelles;
- article 24 - sécurité et santé;
- article 25 - prime;
- article 28 - rétroactivité;
- annexe "C" - salaires et classement
- **annexe "E"- descriptions de fonctions**

Il est entendu qu'un salarié en probation n'a droit de griefs que sur les articles ci-dessus mentionnés.

- g) **"Chef d'équipe"**: signifie le **salarié** désigné par la RIEP qui, en plus de remplir la fonction qui lui est propre, travaille et coordonne trois (3) **salariés** ou plus, tout en restant sous la juridiction d'un salarié cadre.

Les trois (3) **salariés** ou plus peuvent travailler soit sur le même horaire de travail, soit sur un autre horaire de travail que celui du chef d'équipe.

La désignation du chef d'équipe, la terminaison de sa désignation, de même que le remplacement ou non remplacement du chef d'équipe ne peuvent faire l'objet d'un grief.

- h) **"Étudiant"**: un étudiant est une personne inscrite à plein temps à des cours reconnus par le Ministère de l'Éducation du Québec. L'étudiant est rémunéré conformément à l'annexe "C". Toutefois, s'il est désigné par l'employeur responsable d'un quart de travail à l'opération, il reçoit alors le salaire de la fonction du technicien à l'opération..
- i) **"Date d'entrée"**: signifie le jour (mois et année), d'entrée en fonction **du salarié** à compter duquel ses droits d'ancienneté générale sont reconnus en vertu des dispositions de la convention collective.
- j) **"Ancienneté "**: signifie la période totale pendant laquelle **le salarié** a été au service de la RIEP dans les fonctions couvertes par les certificats d'accréditation, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté.
- k) **"Fonction"**: signifie l'ensemble des tâches pouvant être accomplies par un salarié.
- l) **"Tâche"**: signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.
- m) **"Grief"**: signifie tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- n) **"Mésentente"**: signifie tout désaccord portant sur des conditions de travail non prévues à la présente convention.
- o) **"Journée ouvrable"** : signifie la journée où le salarié est requis de travailler selon les dispositions de l'article 14.

4.02 Lors de l'embauche d'un salarié, la RIEP fera connaître, par écrit, au syndicat le statut **du salarié** concerné.

4.03 Les annexes, appendices et lettres d'entente contresignées par les parties à la présente, font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 5 ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC

5.01 **Le salarié régulier ou permanent** candidat à une élection, peut obtenir un congé sans solde de vingt (20) jours de calendrier et/ou prendre un congé avec solde équivalent à ses jours de vacances accumulés.

5.02 Le **salarié** qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale, à l'exception d'un des partenaires de la RIEP, peut s'absenter avec traitement pour le nombre de jours qu'il a déjà accumulé comme jours de vacances; les vacances de ce **salarié** seront alors écourtées en conséquence.

5.03 Tout salarié appelé comme témoin (sauf dans sa propre cause) ou comme juré peut s'absenter de son travail en conformité avec les dispositions de la loi; il reçoit son traitement régulier moins toute somme versée par la cour s'il y a lieu.

ARTICLE 6 ABSENCES SYNDICALES

6.01 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président, sera habilitée à demander des libérations pour activités syndicales à son supérieur immédiat.

6.02 Sur demande écrite du syndicat, des congés d'absences sont accordés dans le but d'assister aux congrès du syndicat, à des stages d'étude ou autres activités similaires. Aucune absence ne sera refusée à moins que l'absence ne perturbe le service.

Les absences pour activités syndicales ci-dessus mentionnées n'entraînent aucune perte de salaire hebdomadaire régulier **du salarié** intéressé et cela jusqu'à concurrence d'un maximum **de deux cent quatre-vingt-huit (288) heures pour les six (6) années** de la présente convention; il est entendu que ces jours d'absence au total peuvent être partagés entre les **salariés** réguliers de la RIEP. Toutefois, un maximum de deux (2) **salariés** à la fois peuvent se prévaloir de ces absences à la condition que le service ne soit pas perturbé.

- 6.03 La demande du syndicat concernant les absences pour activités syndicales doit être faite par écrit au directeur général ou son représentant, de façon générale dix (10) jours de calendrier avant la date du début de l'absence. Aucune demande ne sera refusée à moins que l'absence ne perturbe le service ou que le délai ne soit observé. La RIEP donne sa réponse dans les sept (7) jours de calendrier qui suit la date de présentation de la demande. À défaut de réponse, l'absence est accordée.
- Dans une circonstance exceptionnelle, la demande doit être faite 72 heures avant l'événement et comprend les motifs de l'absence. La RIEP doit répondre dans les 48 heures qui suivent la demande. De plus, la RIEP peut demander par la suite les pièces justificatives
- 6.04 La RIEP reconnaît au président du syndicat ou au délégué du syndicat à la RIEP, le droit de s'occuper des affaires syndicales, durant les heures de travail dans les cas prévus à la présente convention, à condition que cela n'entrave, ni ne ralentisse les opérations de la RIEP.
- 6.05 Le président du syndicat ou le délégué du syndicat à la RIEP doit être accompagné par un autre membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de la RIEP, ou ses représentants, s'ils sont convoqués par ces derniers.
- 6.06 La RIEP libère avec solde, jusqu'à concurrence de deux (2) **salariés**, lorsque la négociation, la conciliation et la médiation ont lieu durant les heures de travail.
- 6.07 La RIEP libère, avec solde, une (1) personne à la fois pour tout comité patronal/syndical prévu à la présente convention collective lorsque celui-ci siège durant les heures de travail.
- 6.08 La RIEP s'engage à libérer, avec solde, **tout salarié** appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de griefs et ce, pour le temps nécessaire à son témoignage tel que déterminé par l'arbitre (en cas d'arbitrage) ou par les parties (en cas de griefs).
- 6.09 Le président du syndicat ou le délégué du syndicat à la RIEP peut, en tout temps, rencontrer un **salarié** relativement à un grief et ce, durant les heures de travail après avoir avisé son supérieur immédiat ainsi que celui **du salarié** concerné.
- 6.10 Pour les fins du présent article, le syndicat fournit, sous la signature de son secrétaire, le nom du délégué du syndicat auprès des **salariés** de la RIEP. Le syndicat informera également la RIEP de tout changement quant à l'identité du délégué du syndicat à la RIEP.
- 6.11 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, tout membre du syndicat peut être accompagné du président du syndicat ou du délégué du syndicat à la RIEP, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez le représentant de la RIEP. Le représentant de la RIEP doit accepter de recevoir le représentant syndical qui accompagne le **salarié**; d'autre part, le représentant syndical doit aviser son supérieur immédiat de la raison de son absence ainsi que de la durée probable de celle-ci.
- 6.12 La RIEP accorde un congé sans solde d'un maximum de dix (10) jours de calendrier à un **salarié** de la RIEP, représentant le syndicat, pour participer à des cours de formation syndicale. Ce congé ne pourra être accordé à plus d'un **salarié** à la fois et ce, dans la mesure où le service n'est pas perturbé.
- 6.13 A la demande du syndicat, la RIEP peut libérer sans traitement, pour une durée maximale de six (6) mois, et aux conditions prévues dans une entente écrite préalable entre les parties à la présente, un **salarié** régulier ou permanent pour occuper une fonction syndicale au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés. A cet effet, le syndicat devra fournir toutes les pièces justificatives requises par l'employeur, et ce, sans perte de ses droits et privilèges.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 a) Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite devront, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au syndicat pour toute la durée de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues au Code du travail.

- b) Tout nouveau salarié, régi par la présente convention et embauché après la date de signature de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat pour toute la durée de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues au Code du travail.
- c) Indépendamment des paragraphes a) et b) ci-dessus, la RIEP ne sera pas tenue de congédier un salarié parce que le syndicat l'aura éliminé de ses rangs.
- 7.02 a) La RIEP s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié, couvert par le certificat d'accréditation, le montant de la cotisation syndicale que lui indiquera le syndicat de temps à autre, et, à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du syndicat, par chèque, une fois les déductions soumises à la séance régulière du conseil d'administration. Le chèque de remise, pour le mois précédent, est déposé au compte bancaire du SCFP 1965, sept (7) jours après la séance régulière du conseil d'administration
Un rapport, contenant le nom des **salariés**, la cotisation syndicale et de loisirs, sera émis pour la première semaine complète du début du mois.
- b) Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la RIEP par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la régie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception dudit avis écrit par la régie.

Un rapport, contenant le nom des salariés, la cotisation syndicale et de loisirs, sera émis pour la première semaine complète du début du mois.
- c) Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la RIEP par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la RIEP à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception dudit avis écrit par la RIEP.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté est définie à l'article 4.01 j) des présentes.
- 8.02 **Liste d'ancienneté**
Annexe "A", indiquant le statut d'ancienneté de chaque salarié ainsi que son assignation, sera établie et copie, en plus d'être envoyée au syndicat, sera affichée pendant une période de trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention; à la fin de cette période, les dates d'ancienneté seront considérées comme exactes.
- 8.03 **Perte d'ancienneté**
Un **salarié** perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants:
- a) s'il quitte la RIEP de son plein gré;
- b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois avec entente qu'au cours de cette période de douze (12) mois, il accumule son ancienneté;
- d) s'il est absent pour cause de maladie, **autre que pour des lésions professionnelles**, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois avec entente qu'il accumule son ancienneté pendant les douze (12) premiers mois de ladite absence et qu'il ne fait que conserver son ancienneté pour les douze (12) mois suivants;
- e) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé au travail et fait défaut de se présenter dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis écrit à cet effet, par la RIEP, à la dernière adresse connue;
- f) s'il est absent de son travail plus de cinq (5) jours sans donner d'avis ou sans cause raisonnable.

- 8.04 Dans tout cas de poste vacant de façon permanente ou lors d'une nouvelle fonction RIEP par la présente convention, la RIEP doit afficher un avis, dont copie au syndicat, à cet effet, pendant dix (10) jours ouvrables. Les **salariés** intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du directeur général. La RIEP, si elle désire ne pas combler un poste devenu vacant, devra en aviser, par écrit, le syndicat dans les trente (30) jours de la vacance du poste.
- Pour combler un poste devenu vacant ou nouvellement créé au sein de la RIEP; l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné. La préférence ira **au salarié** qui a le plus d'ancienneté, à moins que ce **salarié** ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi; dans tous les cas, la RIEP pourra exiger un examen pour déterminer si le candidat est capable de remplir les exigences normales de l'emploi.
- 8.05 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables; au cours de cette période, le salarié peut décider de réintégrer son ancienne fonction ou être appelé à la réintégrer à la demande de la RIEP, dans ce dernier cas, s'il y a contestation, le fardeau de la preuve incombe à la RIEP.
- 8.06 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du **salarié** à une promotion ou permutation ultérieure.
- 8.07 Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas soixante (60) jours ouvrables. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité contractuelle.
- 8.08 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la RIEP de réduire son personnel, les mises à pied se font seulement dans le département concerné suivant l'ancienneté dudit département, en commençant par les salariés occasionnels.
- 8.09 Il est entendu que lors du rappel des salariés mis à pied pour manque de travail, la RIEP réembauchera dans l'ordre inverse de la mise à pied, c'est-à-dire que les derniers salariés mis à pied seront les premiers à être rappelés à l'intérieur de leur département.
- 8.10 La RIEP n'embauchera aucun salarié avant d'avoir rappelé tous les salariés mis à pied dans ce département.
- 8.11 Si un salarié ne faisant pas partie de l'unité contractuelle est transféré à une position qui se trouve dans les limites de l'unité contractuelle, le temps qu'il a passé en dehors de cette unité ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté, mais uniquement pour fins de bénéfices marginaux.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9.01 Le Syndicat et la RIEP conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Un comité de griefs, composé de deux (2) représentants de la RIEP et de deux (2) représentants du Syndicat sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

Ce comité pourra se rencontrer en tout temps durant la procédure de grief, sans en affecter les délais prévus.

Première étape

Tout grief que le Syndicat ou la RIEP juge à propos de formuler est d'abord soumis au supérieur immédiat dans les trente (30) jours de la survenance du fait ou de la connaissance du fait par le salarié; ce dernier délai ne pouvant excéder soixante-cinq (65) jours de la survenance du fait.

Le supérieur immédiat doit donner sa réponse dans les quatorze (14) jours qui suivent. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis, par écrit, au directeur général de la RIEP.

Deuxième étape

Le Comité de grief peut se rencontrer dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du grief au directeur général.

Troisième étape

S'il n'y a pas eu règlement à l'étape précédente ou qu'une rencontre n'a pas eu lieu, la RIEP enverra sa réponse écrite dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief au directeur général. À défaut d'une réponse dans les délais prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage

- 9.03 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un **salarié** peuvent faire l'objet d'un grief et, s'il y a lieu, d'un arbitrage.
- 9.04 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler la description du grief et le règlement qui est demandé.
- 9.05 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente entre la RIEP et le Syndicat.
- 9.06 **Chacune des parties peuvent s'adjoindre un conseiller en tout temps lorsque le comité de griefs est réuni.**
- 9.07 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.
- 9.08 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.
- 9.09 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.10 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure des griefs décrite dans cet article et qui relève de l'application, de l'interprétation ou de la prétendue violation des termes de la présente convention ou d'une décision prise par la RIEP en relation avec les conditions de travail prévues dans la présente convention, peut être soumis à l'arbitrage; la mécontente peut faire l'objet d'un grief mais est arbitrageable uniquement si elle a pour effet de changer les conditions prévues à 11.04.
- 9.11 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avisera, par écrit, l'autre partie et ce, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours suivant le dernier délai prévu à 9.02, troisième étape.
- 9.12 Dans les trente (30) jours suivants le délai prévu à l'article 9.11, les parties s'entendront quant à la nomination d'un arbitre. À défaut d'entente, celui-ci sera nommé par le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 9.13 a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs ou des mécontentes, compte tenu des faits ayant donné naissance aux dits griefs ou mécontentes et du contenu de la convention collective; en conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention, sous réserve de b) ci-après.
- b) Toutefois, dans les cas de mesures disciplinaires, les dispositions prévues à l'article 100.12 du Code du travail s'appliquent.
- 9.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.15 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

- 10.01 La RIEP ne prendra pas de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.
- 10.02 a) Un **salarié** dont la conduite est sujet à un avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire, en est avisé dans un délai maximum de quatorze (14) jours de calendrier, qui suivent l'infraction qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire. Cet écrit doit contenir l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.

Toutefois, les congés fériés, les vacances, les congés de maladie et les absences motivées, du directeur général, sont exclus des jours dénombrés pour rencontrer le délai.

- b) Une copie de cet écrit sera transmise simultanément au syndicat, mais sans contenir les motifs si le salarié s'oppose, par écrit, à ce que lesdits motifs soient divulgués au syndicat.

10.03 Seuls les avertissements, rapports ou avis dont le **salarié** et le syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.

10.04 A l'arbitrage, les mesures disciplinaires, avertissements, rapports ou avis, datant de plus d'un an, ne pourront être utilisés s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.

Cependant, toutes mesures disciplinaires, incluant avertissement, avis, rapport pour un événement compromettant ou pouvant compromettre la santé et la sécurité du public en ce qui concerne le traitement des eaux, seront conservées et utilisées pour une période de trois (3) années à partir de la date de l'événement.

10.05 La suspension d'un **salarié**, pour raison disciplinaire, ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Aucun salarié **permanent** ne sera congédié, ni mis à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la RIEP ainsi que dans les procédés de travail.

11.02 Les parties s'entendent pour établir un plancher d'emploi à sept (7) postes (métiers). La RIEP s'engage à combler un poste vacant en vertu du plancher d'emploi dans les trois (3) mois de la vacance.

11.03 La RIEP avisera le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance de l'instauration de nouvelles méthodes ou de toute réalisation susceptible de créer des problèmes de main-d'oeuvre.

11.04 La RIEP maintient toute condition de travail, privilège, salaire ou coutume supérieurs à ceux prévus à la présente convention. Cependant, si le **salarié** postule à une fonction moins rémunérée, il reçoit alors le salaire de sa nouvelle fonction.

11.05 Dans les cas mentionnés aux articles 12.06 et 12.07, le **salarié** pourra faire valoir son ancienneté pour refuser ou obtenir les affectations temporaires à condition que le **salarié** rencontre les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiquées à l'annexe "C qui fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 Tout salarié, régi par la présente convention, doit recevoir le taux prévu à l'annexe "C pour sa classification.

12.03 **Traitement:**
Le traitement est le salaire attaché à une fonction additionné de tous les avantages stipulés à la convention.

12.04 Ont droit à la rétroactivité, tous les salariés qui étaient au service de la RIEP **au 1^{er} janvier 2010** ou qui l'ont été depuis.

12.05 **Promotion :**
Dès la première journée qu'un salarié occupe son nouveau poste, il reçoit le salaire fixé pour son nouvel emploi.

- 12.06 **Permutation temporaire et entraînement:**
Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le salaire fixé pour son nouvel emploi.
- 12.07 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux de salaire est inférieur à celui qu'il reçoit présentement, il est rémunéré selon sa classification régulière.
- 12.08 Les **salariés** sont payés tous les jeudis avant-midi. Si la fête est le jeudi ou le vendredi, les salariés sont payés le mercredi.
- 12.09 Les détails suivants devront apparaître sur les chèques de paie de chaque **salarié**:
- a) le nom;
 - b) la date;
 - c) le montant brut de la paie;
 - d) les détails de déductions
 - e) le montant net de la paie;
 - f) les cumulatifs des montants prévus ci haut;
 - g) le nombre d'heures travaillées
- 12.10 Tout **salarié** qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, à condition qu'il n'ait aucune redevance envers la RIEP.
- 12.11 Les corrections des erreurs dans la paie de chaque **salarié** se font sur la paie suivante.
- 12.12 **Conditions spéciales :**
Tout **salarié** dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction existante au service de la RIEP ou qui peut être éligible à une fonction créée ultérieurement, aura préséance pour occuper une telle fonction. La rémunération sera fixée suivant une entente entre les parties, à un taux autre que celui prévu à la convention.
- 12.13 **Création ou modification de fonctions:**
Les taux applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants qui sont substantiellement transformés, pendant la durée de la présente convention, seront déterminés par la RIEP, en tenant compte des emplois existants de nature similaire. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage. La décision de l'arbitre est rétroactive à la date de présentation du grief, le cas échéant.

ARTICLE 13 PAUSE CAFÉ

- 13.01 Les techniciens à l'entretien bénéficieront, lorsque leur horaire est celui prévu à l'article 14.01, d'une période de repos de quinze (15) minutes au courant de l'avant-midi, ou de la première partie de leur quart de travail, et de quinze (15) minutes au courant de l'après-midi, ou de la deuxième partie, de leur quart de travail, et ce, sur les lieux même du travail.
- 13.02 Les **salariés** de bureau pourront se servir un café ou autre breuvage autorisé et disponible, aux lieux et moments déterminés par la RIEP; pour l'avant-midi ce repos de quinze (15) minutes se prendra entre 10h00 et 10h30, et pour l'après-midi, entre 14h45 et 15h15.
- 13.03 Le local mis à la disposition des **salariés** de la RIEP comprendra les équipements suivants: réfrigérateur, cuisinière, micro-ondes et mobilier de cuisine.

ARTICLE 14 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Les techniciens à l'entretien

- a) L'horaire des techniciens à l'entretien est normalement compris entre le lundi et le vendredi de chaque semaine de 7:30 heure à 12:00 heure et de 13:00 heure à **17:00 heure**. La moyenne d'heures hebdomadaires sera de quarante (40) heures sur une base annuelle. **Le nouvel horaire type est établi à l'annexe B.**
- b) En cours d'année, ils sont affectés à un horaire de travail pour opérer les installations lors de vacances et autres absences des techniciens à l'opération. Cependant, ils peuvent refuser de travailler plus de 48 heures sur une période comprise entre le dimanche et le samedi.
- c) L'horaire de remplacement de vacances des techniciens à l'opération fait l'objet d'une consultation auprès de ceux impliqués et ces derniers doivent faire connaître leurs commentaires par écrit, sur les heures travaillées.
- d) Dans le cas du remplacement d'un technicien à l'opération absent pour un motif autre que les vacances annuelles, l'ancienneté des techniciens à l'entretien est un facteur déterminant pour accepter ou refuser un changement d'horaire. Dans ce cas, un autre technicien à l'entretien est disponible à taux régulier.
- e) Aussi, les techniciens à l'entretien peuvent faire valoir l'ancienneté pour échanger le quart de travail, coïncidant avec un congé férié, avec un autre confrère occupant la même fonction. Pour rendre effectif le changement de quart, la demande est faite 30 jours de calendrier avant la date visée et est approuvée par le supérieur immédiat **du salarié**.
- f) Pour tenir compte de la moyenne d'heures hebdomadaires (40) heures sur une base annuelle, les heures travaillées en sus, sont compensées en congé. Les techniciens à l'entretien peuvent, demander de déplacer un congé, moyennant une entente avec le supérieur immédiat. Nonobstant ce qui précède, les horaires de travail sont ajustés avant le 1^{er} février de l'année subséquente.

14.02 Technicien à l'opération:

Pour les techniciens à l'opération, une moyenne de quarante (40) heures par semaine, réparties selon l'horaire de travail en Annexe « D » ou toute autre entente entre les parties.

La plage horaire de jour est comprise entre 7h30 et 19h30 et de nuit entre 19h30 et 7h30.

14.03 Salariés de bureau:

Sous réserve des dispositions des autres articles, la semaine normale de travail est établie à trente-deux heures et demie (32 ½), réparties de la façon suivante:

Pour les **salariés** de bureau, l'horaire de travail est du lundi au vendredi inclusivement, de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30. Pour les mois de juillet et août, les heures sont réparties du lundi au jeudi inclusivement de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30, et le vendredi de 8h30 à 13h00.

Les années subséquentes pourront être sujettes à une entente entre les deux parties.

14.04 Changement d'horaire:

Les **salariés** doivent être avisés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de tout changement apporté à leur horaire régulier de travail, à défaut de quoi, l'article 16 s'appliquerait quant au taux.

- 14.05 Dans les cas d'urgence où **les salariés** doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, et à tout événement, pas plus tard que deux (2) heures après la période de repas.

- 14.06 **Les techniciens à l'entretien** ainsi que les techniciens à l'opération sont présumés travailler huit (8) heures par jour pour le calcul des jours de fêtes chômées. **Les techniciens à l'opération reçoivent une rémunération additionnelle de huit (8) heures à taux simple à chacune des fêtes chômées.**

- 14.07 Lors des changements d'heures à l'automne et au printemps, les techniciens qui sont touchés par ces changements sont considérés comme ayant travaillé 12 heures pour les fins de compilation des heures travaillées et des heures payées, indépendamment qu'ils aient fait 11 ou 13 heures.

ARTICLE 15 FORMATION

15.01 La RIEP rembourse à tout **salarié** qui en aura fait la demande par écrit trente (30) jours avant la date d'inscription, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé par la RIEP et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le **salarié** ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure. Ce remboursement s'effectuera si le **salarié** réussit le cours, le tout n'étant pas sujet à la procédure de grief.

15.02 Lorsqu'une formation est demandée par la RIEP ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité sont assumés par l'employeur ; aucune retenue de salaire n'est effectuée pour les cours suivis durant les heures de travail ; lorsque des heures de formation sont effectuées en dehors de l'horaire régulier, elles sont rémunérées au taux de temps et demi. Les frais de transport sont remboursés selon la politique en vigueur. De plus, les frais de repas et d'hébergement relatifs à cette formation sont remboursés sur présentation des pièces justificatives, selon ce qui suit :

- si la formation est dispensée à moins de 100 km, les repas sont remboursés jusqu'à un maximum de 30 \$ par jour ; aucun frais d'hébergement n'est remboursé ;
- si la formation est dispensée à 100 km ou plus, les frais d'hébergement sont remboursés ; les frais de repas sont remboursés jusqu'à un maximum de 50 \$ par jour.

La distance se calcule à partir **des bureaux administratifs** de la RIEP et les autorisations pour l'hébergement doivent être obtenues au préalable

15.03 La RIEP et le syndicat conviennent d'établir, au besoin, un comité conjoint qui est composé de deux (2) représentants de la RIEP et de deux (2) représentants du syndicat, le président et le délégué du syndicat à la RIEP. Chaque partie peut inviter, au besoin, un conseiller extérieur.

15.04 Les fonctions du comité sont d'étudier et de recommander des programmes visant à recycler les **salariés** dont l'emploi est affecté par un changement technologique ou technique.

15.05 Pour tout autre changement prévu à l'article sur la sécurité d'emploi, les fonctions du comité sont d'étudier et de recommander au conseil d'administration de la RIEP, des programmes visant à recycler **les salariés** dont l'emploi est affecté.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail effectué sur semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 14 et tout temps effectué le samedi, toujours en dehors des heures normales de travail, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

16.02 Tout travail supplémentaire, effectué le dimanche en dehors des heures normales de travail, est rémunéré au taux de temps double.

16.03 Le technicien à l'opération et le technicien à l'entretien qui sont requis de travailler les jours de fêtes chômées, sont rémunérés aux taux de temps et demi pour le travail supplémentaire fait en dehors des heures prévues à l'horaire de travail.

16.04 Le technicien à l'opération qui est requis de travailler les jours de fêtes chômées sur son horaire prévu, **est rémunéré au taux de temps et demi** en plus de la rémunération prévue pour la fête définie à l'article 14.06, soit 8 heures.

Le technicien à l'entretien qui est requis de travailler à son horaire prévu les jours de fêtes chômées **est rémunéré au taux de temps double**.

- 16.05 Toute période supplémentaire de plus de quatre (4) heures sera coupée d'une période de repos intercalaire de trente (30) minutes payées.
- 16.06 Le travail supplémentaire, lorsqu'il est expressément requis, est obligatoire, à moins de raison sérieuse; il sera réparti aussi également que possible parmi les **salariés** aptes à faire ce travail. Cependant, la RIEP ne pourra exiger de tout **salarié** de faire plus de seize (16) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures.
- 16.07 Tout **salarié** obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire sera rémunéré au taux ci-dessus pour un minimum de trois (3) heures.
- 16.08 **Pour chaque retard, le salarié est pénalisé comme suit:**

- Une (1) à quinze (15) minutes: déduction de quinze (15) minutes de salaire;
- De seize (16) à trente (30) minutes: déduction de trente (30) minutes de salaire;
- De trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes: déduction de quarante-cinq (45) minutes de salaire;

Le même principe s'applique pour les heures supplémentaires exécutées de façon continue, si la carte de poinçon ou la fiche de temps, selon le cas, est authentifiée par le directeur général.

16.09 **Travail supplémentaire compensable:**

- a) Sur demande écrite d'un **salarié**, la RIEP doit compenser les heures travaillées en temps supplémentaire par des heures de congé et chaque heure supplémentaire sera compensée suivant les prescriptions de l'article 16. Toutes les demandes doivent être présentées par écrit sur semaine pendant les heures normales de travail de l'administration et un délai de deux jours ouvrables est laissé à l'administration pour traiter ladite demande. La demande peut être refusée si elle perturbe le service.
- b) Dans ce cadre, un **salarié** régulier ou permanent peut accumuler un maximum de quarante-huit (48) heures de congé par année et ces heures seront prises selon les conditions suivantes:
 - 1) Minimum d'un jour de travail complet si le congé est pris du lundi au vendredi, de jour;
 - 2) Minimum de deux quarts de travail complets consécutifs à la fois, si le congé est pris la nuit ou la fin de semaine;
 - 3) Aucun minimum d'heures applicable dans le cas où ces heures servent à s'ajouter à des heures résiduelles de vacances pour compléter un quart de travail.
 - 4) Une entente au préalable devra intervenir entre le **salarié** et son supérieur immédiat, pour tenir compte des besoins du service.
- c) Pour se prévaloir du temps supplémentaire en congé, le **salarié** devra se conformer aux exigences du paragraphe a) du présent article avant la transmission des données hebdomadaires par le service de la paie.
- d) Sauf entente entre le **salarié** et son supérieur immédiat, le temps supplémentaire cumulé doit être utilisé dans la même année entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Les heures non prises en congé durant l'année sont payées à la deuxième (2^{ième}) paie de décembre à moins que le **salarié** ait signifié, avant le 30 novembre, son intention de prendre ses heures résiduelles en congé. Le **salarié** doit se conformer aux règles établies pour se prévaloir des heures cumulées en congé.

ARTICLE 17 FÊTES CHOMÉES

17.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux salariés à leur taux régulier:

Premier de l'an;	La Confédération
Le lendemain du jour de l'an;	La fête du travail
Le vendredi saint;	L'Action de grâces
Le lundi de Pâques;	La veille de Noël;
Le 1 ^{er} mai;	La fête de Noël;
La journée nationale des Patriotes;	Le lendemain de Noël;
Le jour de la fête nationale;	La veille du jour de l'an

Pour les salariés travaillant sur des quarts de rotation, les fêtes chômées seront rémunérées pour le jour même de la fête

17.02 a) Pour le technicien à l'entretien, lorsque l'horaire régulier de travail est suivi, si un des jours ci-haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, après entente avec le syndicat. Cependant, le technicien à l'entretien ne peut reporter un congé férié lorsqu'il est appelé à remplacer un quart de travail un samedi ou un dimanche fériés.

Note pour l'interprétation de l'article :

Lorsque le technicien à l'entretien est appelé à remplacer un technicien à l'opération pour un congé férié reporté un vendredi ou un lundi, en vertu de l'article 17.02 a), le technicien à l'entretien pourra se prévaloir du congé férié à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

b) Dans le cadre du balancement des semaines de travail, il est convenu que le technicien à l'entretien ne peut être inscrit en congé un jour férié, si au moins un quart de travail de 8 heures est prévu dans la semaine de travail où le congé férié est observé. La semaine de travail est répartie du dimanche au samedi.

c) Pour les **salariés** de bureau, si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec une journée de congé, un jour de vacances, un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, ou autrement, après entente avec le syndicat.

17.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le **salarié** doit être à son poste la journée ouvrable qui précède et celle qui suit le jour où la fête est observée, à moins que son absence n'ait été autorisée par le directeur général.

ARTICLE 18 ABSENCES MOTIVÉES

18.01 Tout **salarié** régi par la présente convention peut s'absenter de son travail, avec salaire, dans les cas suivants:

Lors de son mariage, de sa séparation légale ou de son divorce: trois (3) jours ouvrables.

Lors du décès de son conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours ouvrables

Lors du décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit- enfant : trois (3) jours ouvrables.

Lors du décès d'un grand- parent : un (1) jour ouvrable

À l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse, un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les trois (3) premières journées ouvrables d'absence sont rémunérées. Ce congé peut-être fractionné en journée à la demande du salarié en ne dépassant pas les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le présent article ne s'applique pas à la salariée qui accouche. L'article 27 de cette convention définit les modalités du congé de maternité.

Pour une absence motivée par un décès, le **salarié** peut prendre les heures allouées pour l'événement en deux périodes si l'inhumation est faite un autre jour que le jour des obsèques.

Dans les cas ci-dessus mentionnés, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de Varennes, le salarié a droit à un (1) jour de calendrier additionnel.

18.02 Dans tous les cas ci- haut mentionnés, le **salarié** devra prévenir immédiatement son supérieur dans les plus brefs délais possibles.

18.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu à la convention collective et se calculent à compter de la date de l'événement concerné et seulement ceux de ces jours qui seront inscrits à l'horaire de travail seront alors payés, sauf dans le cas du mariage du **salarié**.

18.04 En cas de circonstances particulières, il sera loisible aux parties de s'entendre sur un nombre de jours excédant celui prévu ci- haut; le **salarié** subira alors une retenue de traitement et devra obtenir la permission expresse du directeur général. Cette perte pourra être changée par une journée de travail ou un jour férié.

18.05 Dans tous les cas, le **salarié** devra produire, sur demande, l'attestation personnelle des faits faisant l'objet de son absence.

18.06 Définition de conjoint :

- a) qui sont liés par le mariage
- b) qui sont de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

18.07 Congés mobiles

Les **salariés** de la RIEP pourront prendre 2 congés mobiles équivalents à un quart de travail complet chacun à même la banque de congé de maladie dans la mesure qu'il lui reste suffisamment d'heures, que la demande ne perturbe pas le service et qu'elle soit faite au moins quarante-huit (48) heures avant la date fixée pour le congé.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

19.01 La durée des vacances annuelles auxquelles chaque salarié éligible a droit est basée sur la longueur de ses services continus avec la RIEP.

Période de service continu	vacances	vacances
	Horaire 40 h /sem.	Horaire 32.5 h /sem.
a) moins de 1 an de service continu : 1 (une) journée par année de service	8 heures de vacances par 160 heures de service continu	6,5 heures de vacances par 130 heures de service continu
	HEURES de VACANCES	HEURES de VACANCES
b) 1 an à moins de 2 ans	80	65
c) 2 ans à 5 ans	120	97,5
d) 6 ans à 12 ans	160	130
e) 13 ans à 19 ans	200	162,5
f) 20 ans	208	169
g) 21 ans	216	175,5
h) 22 ans	224	182
i) 23 ans	232	188,5

j) 24 ans	240	195
k) 25 ans	248	201,5
l) 26 ans	256	208
m) 27 ans	264	214,5
n) 28 ans	272	221
o) 29 ans	280	227,5

19.02 La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ.

19.03 Les périodes de vacances sont fixées aux choix du salarié en suivant l'ancienneté dans leur fonction respective.

Pour les vacances et pour toute demande de congés, Il sera maintenu la présence d'au moins un technicien à l'entretien et d'un technicien affecté aux opérations (à l'exception des fêtes chômées et des quarts de nuit). En tout temps, il doit avoir un technicien affecté aux opérations.

Le 1^{er} choix qui couvre la période du 1^{er} janvier au 31 mai, les heures de vacances sont choisies avant le 15 novembre de l'année précédente.

Le 2^e choix qui couvre la période du 1^{er} juin au 31 décembre, les heures de vacances sont choisies avant le 15 avril.

Cependant, afin de permettre à tous les salariés (es) de pouvoir jouir de la période estivale qui est comprise entre le 15 juin et le 8 septembre, il y a 2 tours pour choisir ses heures de vacances, tout en respectant l'ancienneté dans sa fonction respective.

Ainsi, dans le 1^{er} tour, un technicien à l'entretien peut choisir un maximum de 120 heures et un technicien à l'opération peut choisir un maximum de 96 heures de vacances.

Le 2^e tour, permet de compléter les choix de chacun à l'intérieur de cette même période si cela est possible

Uniquement durant cette période du 15 juin au 8 septembre, il ne peut y avoir chevauchement de jours de vacances choisis, à l'intérieur de sa fonction respective.

19.04 Un **salarié** qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une date fixée entre lui-même et la RIEP.

19.05 Si, pour une raison ou une autre, un **salarié** quitte le service de la RIEP, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

19.06 a) La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci haut s'établit du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre d'une même année.

b) Les années de service, pour établir le nombre de semaines de vacances, sont déterminées au trente et un (31) décembre de l'année précédant la période où les vacances doivent être prises. De plus, le **salarié** aura droit à sa deuxième, troisième, quatrième, cinquième semaine de vacances ou sa journée supplémentaire, selon les spécifications de l'article 19, à partir de sa date anniversaire d'embauche.

19.07 A tout événement, les vacances mentionnées devront être prises avant le trente et un (31) décembre de chaque année.

19.08 La période pour jouir des vacances est comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

19.09 À sa discrétion, la RIEP acceptera une modification de choix de vacances sur demande écrite d'un **salarié** avec l'accord majoritaire des **salariés** permanents et réguliers, dans la mesure où cette modification n'entrave pas le bon fonctionnement de la RIEP.

19.10 Lorsqu'un résiduel de vacances est inférieur à un quart de travail, le salarié, à son choix, complète cette journée de vacances avec du temps supplémentaire compensable, des heures de maladie ou des heures non-rémunérées.

ARTICLE 20 CONGÉ- MALADIE

20.01 Sauf s'il s'agit de **lésions professionnelles**, tout **salarié** assujéti à la présente convention bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

20.02 Le premier (1^{er}) janvier de chaque année, soixante (60) heures de congé de maladie sont portées au crédit du **salarié**.

Ces heures sont payées au **salarié** qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 20.03 ou lui sont payées à la fin de l'année s'il n'a pas utilisé ou s'il n'a utilisé qu'en partie seulement ses crédits. De plus, le **salarié** qui atteint l'âge normal de la retraite reçoit à cette occasion le paiement des dites heures au prorata des semaines travaillées dans l'année en cours, déduction faite de ceux déjà utilisées.

20.03 a) A chacune des absences dues à la maladie, le **salarié** puise à même sa réserve de soixante (60) heures pour la première (1^{ère}) et la deuxième (2^e) journée consécutive

b) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de deux (2) jours consécutifs, le principe posé à l'article 20.03 a) s'applique jusqu'à la deuxième (2^e) journée consécutive pour maladie. A compter de la troisième (3^e) journée d'absence consécutive pour maladie et jusqu'à concurrence d'une (1) année de calendrier, le **salarié** absent par maladie reçoit son plein salaire.

c) Le **salarié** qui a bénéficié d'une (1) année de plein salaire, tel que prévu au paragraphe ci-dessus, en devient de nouveau éligible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni après son retour, un (1) mois complet de travail ininterrompu.

20.04 Si le **salarié** n'a pas utilisé ses crédits annuels de soixante (60) heures de congés- maladie, les heures résiduelles lui sont payées au taux de son salaire de l'année à la première (1^{re}) paie du mois de décembre.

20.05 La RIEP peut toujours, si elle le désire, exiger de tout **salarié** qui se déclare malade, la production d'un certificat médical. Elle peut également faire examiner le **salarié** par un médecin ou par une infirmière de son choix aussi souvent qu'elle le désire.

20.06 Le médecin de la RIEP décide si l'absence du **salarié** est motivée et à quelle date le **salarié** rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la RIEP et le médecin du **salarié**, le litige sera référé à l'arbitrage selon les procédures prévues à l'article 9 de la présente convention.

Cependant, dans un tel cas, l'arbitre devra être un médecin. Les honoraires du tiers médecin sont payés en parts égales par la RIEP et le syndicat.

20.07 La RIEP paie le coût de l'application et de l'administration de son programme social de congés- maladie.

20.08 La RIEP s'engage à maintenir sa participation actuelle dans le coût de l'assurance salaire et à administrer conformément aux dispositions de l'article 22.

ARTICLE 21 RÉGIME DE RETRAITE

21.01 La RIEP s'engage à maintenir le régime de retraite **convenu pour les travailleurs**.

21.02 **Les salariés doivent adhérer au RRFS-FTQ (Régime de Retraite à Financement Salarial de la FTQ). Les modalités du Régime de Retraite sont définies à l'annexe F.**

21.03 La RIEP s'engage à continuer sa participation monétaire pendant l'absence d'un salarié pour maladie, **pour lésions professionnelles, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental**, dans la mesure où le salarié continue de verser sa contribution.

ARTICLE 22 ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 La RIEP maintiendra, pour la durée de la présente convention, le plan actuel d'assurance collective et les primes seront acquittés par la RIEP et par **les salariés** selon la proportion établie au plan d'assurance.

22.02 Il est entendu que la contribution du **salarié** est appliquée d'abord au paiement de la prime d'assurance salaire court et long terme, nonobstant les autres articles référant à l'assurance salaire.

22.03 La RIEP s'engage à continuer sa participation monétaire pendant l'absence d'un **salarié** pour maladie, **pour lésions professionnelles** ou maternité, dans la mesure où le **salarié** continue de verser sa contribution.

ARTICLE 23 FUSION

23.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la RIEP, le **salarié** régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. La RIEP convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux **salariés** doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

23.02 Pour les fins du présent article "fusion" s'entend également de "fusion partielle", "fusion de service", création d'organismes régionaux auxquels pourraient être mutés les **salariés** couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 24 SÉCURITÉ ET SANTÉ

24.01 La RIEP doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

24.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des **salariés** et l'hygiène au travail. **La RIEP met à la disposition de tous les salariés une douche et un endroit adjacent pour changer de vêtements. L'installation de la douche doit-être faite dans un délai maximum de 180 jours après la signature de la présente convention.**

24.03 La **RIEP** doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures. **La RIEP fournit des lunettes de sécurité prescrites aux employés permanent ou régulier affectés comme techniciens à l'entretien et comme homme à tout faire.**

24.04 Le droit et les modalités d'exercice du droit de refus sont ceux reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

24.05 La RIEP s'engage à fournir, au besoin, à tous les **salariés**, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail.

24.06 Dans les cas **de lésions professionnelles**, la RIEP s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.

24.07 Toute la machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par la personne désignée à cette fin par la RIEP.

24.08 La RIEP conserve le privilège d'obliger tous **les salariés** à porter les vêtements qu'elle juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des **salariés**.

- 24.09 La RIEP conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout **salarié** couvert par cette convention, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par la RIEP.
- 24.10 Il incombe à la RIEP de mettre à la disposition **des salariés** une trousse de premiers soins, à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 24.11 Dans le cas **de lésions professionnelles** contractées dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, le **salarié** reçoit son plein traitement net ou la différence entre la compensation payée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et son plein salaire net et ce, jusqu'à la consolidation de la lésion professionnelle.
- Dans telle éventualité, le **salarié** concerné reçoit directement de la RIEP les prestations et autres compensations accordées en pareils cas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 24.12 Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la RIEP peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade ou accidenté par un médecin de son choix.
- 24.13 Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la RIEP diffèrent d'opinion, la RIEP et/ou le salarié peut ou peuvent demander à la "Commission de la santé et de la sécurité du travail" de statuer définitivement sur son cas.
- 24.14 Le salarié accidenté ou malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, celui-ci est choisi par la RIEP jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 24.15 Les services de premiers soins sont, en cas **de lésions professionnelles**, à la disposition des salariés.
- 24.16 Le salarié, lors de la survenance **de lésions professionnelles**, a droit en tout temps aux services d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié visé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la RIEP, pour la partie non couverte par les assurances, et ce sans perte de traitement pour cette journée.

ARTICLE 25 PRIMES

25.01 Prime de quart

Les **salariés** dont les services sont requis entre 19h30 et 7h30 (quart de nuit), en sus de la rémunération horaire prévue pour leur fonction, ils reçoivent une prime pour chaque heure travaillée, de 1,20 \$ **et de 1,30\$ à compter du 1^{er} janvier 2011.**

25.02 La prime de quarts s'ajoutent au temps supplémentaire mais n'est pas majorée selon les formules applicables au temps supplémentaire à savoir "temps et demi", "temps double", selon le cas.

25.03 Prime de service

À la date d'entrée en service du salarié, la RIEP verse une prime égale à vingt-cinq dollars (\$25.00) multipliée par le nombre d'année de service de chacun des salariés permanents et réguliers. Cette prime sera payée en un (1) versement aux salariés vers le 15 de chaque mois, et ce, selon la date d'entrée en service du salarié. (Le prorata des mois travaillés s'applique pour la dernière année). Sur demande du salarié, cette prime pourra être versée directement dans un REER au choix du salarié.

ARTICLE 26 COMITÉ DES RELATIONS PATRONALES ET SYNDICALES

26.01 Les parties conviennent de maintenir un comité des relations ouvrières et de sécurité, composé de quatre (4) membres, dont deux (2) nommés par le conseil d'administration de la RIEP et deux (2) par le syndicat. Le président du syndicat, le délégué du syndicat à la RIEP, le directeur général de la RIEP ou son représentant est membres ipso facto de ce comité. Les nominations seront faites dans les dix (10) jours de la signature de cette convention.

26.02 Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire à date, heure et lieu convenus.

26.03 Le comité des relations ouvrières peut étudier toutes questions qui lui sont soumises par un des membres à l'exception d'un grief en cours; il soumet ses recommandations par écrit aux parties pour étude et décision.

ARTICLE 27 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

27.01 Un congé de maternité est accordé à **la salariée** enceinte, sur production d'un certificat médical attestant sa grossesse et la date probable de son accouchement.

27.02 La salariée qui s'absente pour congé de maternité reçoit les indemnités suivantes :

a) Une indemnité équivalente à 100% de sa rémunération hebdomadaire brute pour les deux premières semaines de son absence;

b) Par la suite, une compensation équivalente à cinq (5) semaines de rémunération brute. Cette compensation peut être appliquée, si **la salariée** le désire, en déduction des contributions qu'elle doit verser aux régimes d'avantages sociaux durant son absence, sinon l'indemnité sera versée après la dix-huitième (18e) semaine d'absence.

27.03 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité de trois (3) semaines.

27.04 Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant l'accouchement, cette dernière aura droit à un congé de maternité se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.

Congé parental

27.05 Tout salarié a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

27.06 Ce congé peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

27.07 Le congé parental peut être pris après avoir donné un préavis d'au moins trois (3) semaines à la RIEP indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

Retour au travail et bénéfices

27.08 À la fin du congé de maternité ou du congé parental, la RIEP doit réintégrer la salariée/le salarié dans son poste, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle/il aurait eu droit si elle/il était resté au travail.

27.09 Le/la salarié(e) qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à **une maladie ou un accident**, devra présenter à la RIEP un certificat médical, le tout sujet aux dispositions d'assurance salaire prévues à l'article 20 de la présente convention collective.

27.10 Pendant la durée du congé de maternité et du congé parental, la salariée/le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme s'il/elle était au travail et bénéficie des dispositions prévues à la convention collective.

27.11 Durant le congé de maternité et le congé parental, la participation aux régimes de retraite et d'assurance collective étant reconnue, l'employeur continue de verser ses contributions sous réserve que le/la salarié(e) défraie régulièrement sa part. À cet effet, le/la salariée, avant son départ, informe la RIEP, par écrit, de son désir de maintenir ces avantages.

27.12 Toute somme due telle que congés fériés, jours de maladie, temps compensable ou autres bénéfiques accumulés, avant son départ, est payée immédiatement après la fin de la période de prestation d'assurance parental

Congé sans solde

27.13 Moyennant un préavis de 30 jours, un congé sans solde sera accordé à la suite du congé parental à toute salariée qui en fera la demande. La durée de ce congé sans solde ne pourra prolonger l'absence du **salariée** au-delà d'une période totale de 24 mois à compter de son départ en congé de maternité.

27.14 Durant le congé sans solde, les contributions aux régimes d'avantages sociaux sont maintenues si le **salariée** le désire, à condition qu'elle verse entièrement les primes; durant cette même période, elle conserve son ancienneté et n'accumule aucun congé de maladie, férié, mobile ou jour de vacances.

27.15 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le/la salarié(e) qui ne se présente pas au travail à la date d'expiration du congé parental ou de la prolongation sans solde, est présumé(e) avoir démissionné. Cependant, en tout temps, durant ces congés autorisés, le/la salarié(e) peut réintégrer son travail moyennant un préavis écrit de trois (3) semaines

ARTICLE 28 ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

28.01 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut-être fractionné en journée et une journée peut aussi être fractionnée. Le salarié doit aviser la RIEP de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Le salarié peut puiser un maximum de 30 heures par année à même sa banque d'heures de maladie pour justifier les absences et congés pour raisons familiales ou parentales. La banque d'heures de maladie est réduite des heures utilisées. Au-delà des 30 heures et jusqu'à concurrence des 10 journées, le salarié ne reçoit aucun salaire pour ses heures d'absence.

ARTICLE 29 SALAIRES

29.01 L'annexe "C" des présentes constitue la liste des salaires et classification des **salariés** de métiers.

29.02 Lorsque la RIEP embauchera un **salarié** de bureau ou de métier, la description de la fonction et les tâches s'y rattachant se fondera sur les définitions existantes, pour des fonctions similaires, dans les Villes de Varennes et de Sainte-Julie.

AUGMENTATIONS DES SALAIRES

Les taux horaires ainsi que les ajustements de salaires sont inscrits à l'annexe "C". Ainsi, le taux horaire pour 2010 est majoré de 3%, pour 2011 de 3,%, pour 2012 de 3,%, pour 2013 de 2,5%, pour 2014 de 2,5% et pour 2015 2,5%.

Cependant, 6 mois avant l'expiration de la convention collective, les parties s'entendent pour rétablir l'échelle salariale en tenant compte des augmentations salariales des Villes partenaires de la RIEP.

Le calcul de rétablissement de l'échelle des salaires, s'il y a lieu, doit effectivement tenir compte de la contribution de chacune des Villes partenaires de la RIEP. La méthode de calcul et les modalités se retrouvent en annexe "G".

ARTICLE 30 ALLOCATION AUTOMOBILE

Le **salarié** requis par la RIEP de se servir de son automobile, s'il accepte, au cours de son travail reçoit une allocation de 0,38 \$ du kilomètre avec un minimum d'utilisation journalier de 9,12 \$.

ARTICLE 31 LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS

Annuellement, avant le 15 octobre de chaque année

Techniciens à l'entretien

Cinq (5) pantalons
cinq (5) chemises ou polos
une (1) paire de bottines,
une (1) paire de bottines d'hiver
une (1) paire de bottes de caoutchouc,
une paire de couvre chaussure
un manteau 3 saisons

3 sous-vêtements d'hiver

Au besoin pour l'ensemble des **salariés**:
Gants ou vareuses.

Technicien à l'opération

Trois (3) pantalons
trois (3) chemises ou polos
une (1) paire de soulier ou de bottines au choix
une (1) paire de bottes de caoutchouc,
une paire de couvre chaussure

au 3 ans - un manteau 3 saisons

Les salariés peuvent substituer à la liste de vêtements fournis, des vêtements apparaissant sur une liste convenue entre la RIEP et le syndicat. Le montant total alloué ne doit pas être dépassé lors des échanges. Les souliers et les bottes de sécurité ne doivent pas être substitués sauf pour améliorer la qualité des bottines ou des souliers. L'indentification de la RIEP sur les vêtements ainsi que la couleur demeurent des critères obligatoires. Les vêtements, bottines et souliers doivent être de qualité égale ou supérieure d'année en année.

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ

32.01 La RIEP convient de remettre **aux salariés** dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de rétroactivité dû par suite des ajustements de salaire et calculé suivant les dispositions prévues à 32.02 ci-après.

32.02 Les **salariés** visés par l'article 12.04 des présentes bénéficient d'une rétroactivité à partir du **1^{er} janvier 2010** calculée de la façon suivante:

La rétroactivité sera versée sur les salaires et les primes (à l'exception de la prime de service), à compter du **1^{er} janvier 2010**, pour tous les salariés qui étaient au service de la RIEP le **1^{er} janvier 2010** et qui l'ont été depuis et ce, à partir de la date de la signature.

32.03 Après la date de la signature de la convention, le taux horaire, le salaire hebdomadaire seront corrigés en fonction des dispositions de la présente.

ARTICLE 33 ORDRE PROFESSIONNEL

33.01 La RIEP remboursera les frais de cotisations à une association professionnelle et/ou un ordre professionnelle si elle oblige **les salariés** (es) à y adhérer.

ARTICLE 34 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT

34.01 Égalité de traitement

Ni la RIEP, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les **salariés** ne doivent faire de distinction, d'exclusion, de préférence ou de harcèlement à l'égard de quelque **salarié** que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de ses activités syndicales, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

34.02 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité à l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées. La RIEP et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister ni être tolérées.

34.03 Harcèlement psychologique

- a) Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du **salarié** et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- b) Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le **salarié**.
- c) Tout **salarié** a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- d) La RIEP prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

34.04 Plainte

La RIEP s'engage à ouvrir une enquête dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de toute plainte de harcèlement psychologique qui lui est formulée soit par le **salarié** ou le Syndicat et de fournir, par écrit, au **salarié** ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours du début de l'enquête, les résultats de cette dernière ou de sa progression si à cette échéance, celle-ci n'est pas terminée. Toutefois le délai maximal de résultats, sauf dans les situations hors du contrôle de la RIEP, est de soixante (60) jours.

Les parties en cause s'engagent à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant.

La RIEP et le Syndicat conviennent, de plus, de tenter avec les personnes concernées de résoudre le problème une fois l'enquête terminée et ce, dans la mesure où toutes les parties impliquées y consentent.

- 34.05 Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien le **salarié** victime ou le Syndicat, des recours possibles en vertu des différentes lois.

ARTICLE 35 DURÉE

35.01 La présente convention collective entre en vigueur date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2015.

Les conditions de travail prévues dans la présente convention continuent à s'appliquer pendant la durée des négociations de la convention suivante et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à Varennes, ce _____ 2010



Président

Président

Secrétaire-trésorier

Comité de négociation et membre du C.A.

Conseiller SCFP

ANNEXE "A"

RIEP INTERMUNICIPALE DE L'EAU POTABLE VARENNES SAINTE-JULIE SAINT-AMABLE

Liste d'ancienneté des salariés(e) permanents et leur assignation

NOM DE LE SALARIÉ	ASSIGNATION	ANCIENNETÉ
DUBUC, CLAUDE	Technicien à l'opération chef d'équipe	1972-05-16
DUBOIS, NORMAND	Technicien à l'opération- homme à tout faire	1972-06-13
POULIN, GUY	Technicien à l'entretien	1985-04-08
NADON, CHRISTINE	Technicienne à l'opération	1988-01-11
BERGERON, JEAN	Technicien à l'entretien	1990-04-01
BOYER, DOMINIC	Technicien à l'opération et à la programmation	1994-01-24
BENOIT RAJOTTE	Technicien à l'entretien	1998-11-28
LUC DOYON	Technicien à l'opération	2002-01-24

ANNEXE "B"

HORAIRE DE TECHNICIENS À L'ENTRETIEN ET HOMME À TOUT FAIRE

HORAIRE TYPE

SEMAINE 1	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
GUY		8.5	8.5	8.5	8.5	congé	
JEAN		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
BENOIT		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
NORMAND		congé	8.5	8.5	8.5	8.5	

SEMAINE 2	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
GUY		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
JEAN		8.5	8.5	8.5	8.5	congé	
BENOIT		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
NORMAND		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	

SEMAINE 3	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
GUY		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
JEAN		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
BENOIT		8.5	8.5	8.5	8.5	congé	
NORMAND		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	

SEMAINE 4	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
GUY		8.5	8.5	8.5	8.5	congé	
JEAN		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
BENOIT		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
NORMAND		congé	8.5	8.5	8.5	8.5	

SEMAINE 5	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
GUY		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
JEAN		8.5	8.5	8.5	8.5	congé	
BENOIT		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
NORMAND		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	

SEMAINE 6	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
GUY		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
JEAN		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	
BENOIT		8.5	8.5	8.5	8.5	congé	
NORMAND		8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	

1 (une heure) à reprendre aux 3 semaines.

ANNEXE "C"

SALAIRES

Tableau des taux horaires pour les années

2010-2011-2012-2013-2014-2015

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
	3%	3%	3%	2,5%	2,5%	2,5%
Technicien à l'opération	27,16	27,98	28,82	29,54	30,27	31,03
Technicien à l'opération chef d'équipe	28,12	28,96	29,83	30,58	31,34	32,13
Technicien à l'opération et à la programmation	28,12	28,96	29,83	30,58	31,34	32,13
Technicien à l'entretien	29,09	29,96	30,86	31,63	32,42	33,23
Homme à tout faire	20,05	20,66	21,28	21,81	22,35	22,91
Étudiant	12,10	12,46	12,84	13,16	13,49	13,82

FONCTIONS	CLASSES	POINTAGES	ÉCARTS
TECH. OPÉRATION	5	578	560-589
TECH. OPÉR. CHEF	6	604	590-619
TECH.OPÉR. PROGR.	6	600	590-619
TECH. ENTRETIEN	7	630	620-649
HOMME À TOUT FAIRE	1	371	350-379

ANNEXE "D"

horaire type

opération

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
clo			J	J	C			N	N	N	N					N	N	N	N		J	J	J			N	N	N		J	
luc	J	J			N	N	N			J	J	C			N	N	N	N								N	N	N		J	
dom					J	J	J	J				N	N	N		J	J	C				N	N	N	N						
chri	N	N	N	N								N	N	N		J	J	J	C			N	N	N	N			N	N	N	
FÉVRIER																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L			
clo	J	C			N	N	N	N									J	J	J	J				N	N	N		J			
luc			N	N	N		J	J	C			N	N	N	N									J	J	J	J				
dom			J	J	J	J			N	N	N	N		J	J	C			N	N	N	N			J	J	J				
chri	N								J	J	J	J			N	N	N				J	J	C			N	N	N			
MARS																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	
clo	J	C			N	N	N	N									J	J	J	J				N	N	N		J	J	C	
luc			N	N	N		J	J	C			N	N	N	N									J	J	J	J			N	
dom			J	J	J	J			N	N	N	N		J	J	C			N	N	N	N			J	J	J			J	
chri	N								J	J	J	J			N	N	N				J	J	C			N	N	N			
AVRIL																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
clo			N	N	N	N							J	J	J	J				N	N	N			J	J	C			N	
luc	N			J	J	C			N	N	N	N								N	N	N		J	J	J			N		
dom	J	J	J			N	N	N		J	J	C			N	N	N	N					J	J	J			J	J	J	
chri						N	N	N		J	J	J			N	N	N	N			J	J	C			N	N	N			
MAI																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
clo	N	N	N									J	J	J	J			N	N	N				J	J	J		N	N	N	
luc		J	J	C				N	N	N	N									J	J	J	J			N	N	N		J	
dom	J			N	N	N		J	J	C			N	N	N	N					J	J	J			J	J	J		J	
chri				J	J	J	J			N	N	N			J	J	J			N	N	N	N			J	J	J			
JUIN																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
clo									J	J	J					N	N	N			J	J	J			N	N	N			
luc	J			N	N	N	N								J	J	J	J					N	N	N		J	J	J		
dom	N	N	N		J	J	J			N	N	N	N										J	J	J				N	N	
chri		J	J	J	J			N	N	N			J	J	J			N	N	N	N									J	
JUILLET																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
clo							J	J	J	J			N	N	N			J	J	J				N	N	N	N				
luc		N	N	N	N									J	J	J	J							N	N	N		J	J		N
dom	N			J	J	J			N	N	N	N									J	J	J			N	N	N		J	
chri	J	J	J			N	N	N		J	J	J			N	N	N	N							J	J	J			J	
AOÛT																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
clo				J	J	J	J																								
luc	N	N									J	J	J	J			N	N	N				J	J			N	N	N		
dom	J	J	J			N	N	N	N								J	J	J	J						N	N	N		J	J
chri			N	N	N			J	J	J			N	N	N	N									J	J	J	J			N
SEPTEMBRE																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
clo	J	J	J					N	N	N			J	J	C			N	N	N									J	J	
luc								J	J	J	J			N	N	N									N	N	N	N			
dom			N	N	N	N								J	J	J	J							N	N	N	N		J	J	C
chri	N	N			J	J	J			N	N	N	N											J	J	J	J			N	N
OCTOBRE																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
clo	J	J			N	N	N			J	J	C			N	N	N	N										J	J	J	J
luc					J	J	J	J					N	N	N			J	J	C				N	N	N	N				
dom	N	N	N	N								J	J	J	J									J	J	C			N	N	N
chri			J	J	C			N	N	N	N												J	J	J	J			N	N	N
NOVEMBRE																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	
clo			N	N	N		J	J	C				N	N	N	N									J	J	J	J			N
luc			J	J	J	J			N	N	N				J	J	C														
dom	N								J	J	J	J					N	N	N					J	J	C			N	N	N
chri	J	C			N	N	N	N								J	J	J	J					N	N	N			J	J	C
DÉCEMBRE																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
clo	N	N			J	J	C																J	J	J						N
luc	J	J	J	J			N	N	N			J	J	C			N	N	N	N									J	J	J
dom							J	J	J	J				N	N	N									N	N	N	N			J
chri			N	N	N	N								J	J	J	J							N	N	N			J	J	C

J = jour

ANNEXE "E"

ÉVALUATION DES TÂCHES, DESCRIPTION DE FONCTIONS ET RELATIVITÉ SALARIALE

1) Définitions des termes :

Classe :	Regroupement de différents emplois qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé à l'annexe B.
Description d'emploi :	Document mentionnant le titre, le sommaire de l'emploi, les tâches et responsabilités.
Échelon :	Niveau de salaire à l'intérieur d'une échelle de rémunération.
Évaluation :	Attribution d'une valeur numérique à un emploi selon les mécanismes prévus au plan d'évaluation afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres emplois.

- 2) Les parties reconnaissent qu'un plan d'évaluation des tâches a été adopté par le comité d'équité salariale de la Ville de Varennes en mars 2000 (révisé en mai 2002), et que des descriptions de tâches ont été adoptées pour tous les postes inclus dans l'unité de négociation.
- 3) Au 31 décembre 2005, un exercice de relativité salariale a été effectué à partir des rémunérations globales déterminées en équité salariale. Une structure salariale, avec des classes regroupant 30 points d'écart a été mise en place. Les parties conviennent que cette structure salariale respecte les principes de maintien de l'équité salariale à la date de la signature de la convention.
- 4) Un comité conjoint d'évaluation et de maintien de l'équité est formé et la représentation syndicale au comité est de trois (3) membres auquel peut s'ajouter la présence d'une conseillère syndicale. Au besoin, et sur demande de l'une ou l'autre des parties, ce comité tiendra des rencontres afin de procéder aux évaluations des nouveaux emplois et d'examiner les demandes de révision d'évaluation qui seront déposées, le tout, en conformité avec le plan d'évaluation prévu au paragraphe 2.
- 5) Le comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, au classement, aux assignations à un emploi ainsi qu'à sa prédominance. Les personnes représentant le Syndicat sont libérées sans perte de traitement pour le temps nécessaire au déroulement des rencontres.

6) **Procédure d'arbitrage**

i) Demande d'arbitrage

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, après avoir franchi l'épave du comité conjoint, si un cas d'évaluation ou d'assignation demeure litigieux, le Syndicat doit sous peine de déchéance, faire parvenir dans les trente (30) jours ouvrables du moment de l'envoi de la réponse réécrite ou, de la confirmation verbale de la RIEP concernant le cas en litige, à un des arbitres nommés au paragraphe ii) du présent article, une demande d'arbitrage. Cette demande doit faire mention des points en litige tant sur la description de fonction que sur les facteurs d'évaluation, ainsi que le règlement demandé, avec copie de cette demande à la RIEP.

Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation de l'avis ou de la demande d'arbitrage ne l'invalide pas pour autant. Elle peut être corrigée en tout temps.

ii) Nomination des arbitres

Les parties conviennent que pour la durée de la convention collective, Mme Francine Lamy est nommé arbitre pour l'application du présent article.

En cas d'incapacité de **cette arbitre** d'entendre la cause ou de le faire dans un délai raisonnable, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours ouvrables suivant le refus. À défaut de quoi, le Syndicat demande au ministère du Travail de désigner un arbitre spécialisé en évaluation des fonctions.

iii) Pouvoirs de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Cette personne n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou modifient le plan d'évaluation de même que toutes autres dispositions des présentes.

S'il est établi que lors d'un arbitrage, un ou plusieurs éléments essentiels d'une fonction affectant l'évaluation, n'apparaissent pas à la description, bien que le salarié l'accomplisse en fait, l'arbitre a le mandat pour ordonner à la RIEP d'inclure cet ou ces éléments dans la description de fonction.

L'arbitre peut modifier les qualifications requises (scolarité et expérience) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de la RIEP est disproportionnée par rapport au contenu de la fonction.

La décision est finale, sans appel et lie les parties. Les honoraires de l'arbitrage sont payés à parts égales par les parties.

- 7) Le comité conjoint d'évaluation et de maintien de l'équité sera responsable d'établir les procédures de demandes de révision ainsi que les modalités d'application en découlant. Un responsable du dossier d'évaluation/équité/relativité sera nommé pour chacune des parties.
- 8) Le plan d'évaluation et les descriptions de tâches mentionnés au paragraphe 2 font partie intégrante de la présente convention collective et peuvent être modifiés, selon les besoins, sur consensus des membres du comité conjoint d'évaluation et de maintien de l'équité salariale.

DESCRIPTION DE TÂCHES

TITRE D'EMPLOI :	TECHNICIEN À L'OPÉRATION
SUPÉRIEUR IMMÉDIAT :	SURINTENDANT À L'EXPLOITATION ET À L'OPÉRATION

TÂCHES PRINCIPALES

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, CORRIGE ET OPÈRE LES SYSTÈMES DE POMPAGE

- La prise d'eau
- Les bassins d'eau brute
- Le tamisage de l'eau
- Les bassins d'eau traitée
- Les pompes d'eau brute, de lavage et de distribution
- Des composantes associées au pompage
- Les panneaux de centre contrôle moteurs (CCM)

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, CORRIGE ET OPÈRE LES SYSTÈMES DE TRAITEMENT

- La désinfection
- Les produits chimiques nécessaires
- L'évolution du traitement par tests de laboratoire sur les paramètres retenus
- La floculation
- La clarification
- La filtration et la régénération des filtres
- L'ajustement du pH de l'eau filtrée

SURVEILLE, UTILISE, INTERVIENT, CORRIGE, RAPPORTE ET COMMENTE LA PRODUCTION ET LA DISTRIBUTION DE L'EAU POTABLE ASSISTÉES PAR ORDINATEUR

- La surveillance de l'évolution des différents systèmes et composantes pour le traitement et la distribution de l'eau potable, pour tout le territoire desservi par la RIEP, à l'aide des tableaux appropriés
- L'application de toutes les mesures et procédures implantées pour palier à une panne partiel ou totale du système de contrôle assisté par ordinateur

ANALYSE, INTERPRÈTE, ET APPORTE LES CORRECTIFS NÉCESSAIRES SUITES AUX TESTS DE LABORATOIRE

- L'évaluation du traitement en laboratoire
- Le suivi des résultats des paramètres retenus pour maintenir un traitement adéquat
- Le contrôle des paramètres pour valider l'efficacité de la désinfection et de la correction du pH
- La préparation de certains réactifs
- Le respect des normes gouvernementales

TITRE D'EMPLOI :	TECHNICIEN À L'OPÉRATION
------------------	--------------------------

COMPLÈTE LES RAPPORTS POUR COLLIGER TOUTES LES INFORMATIONS REQUISES POUR L'OPÉRATION DES INSTALLATIONS SOUS LA RESPONSABILITÉ DE LA RIEP

- Les feuilles d'anomalie pour rapporter les problèmes rencontrés avec les équipements, le système de contrôle par ordinateur, les bâtiments etc...
- L'analyse et l'inscription, sur les feuilles appropriées, des résultats des paramètres demandés pour le contrôle de la production et la distribution de l'eau potable
- Les consommations des partenaires dans les différentes zones
- Les rapports localisés dans les endroits stratégiques des installations de la RIEP.

ENTREtenir LES LIEUX PHYSIQUES DES INSTALLATIONS ET FAIRE DES ESSAIS DE FONCTIONNEMENT DES GROUPE ÉLECTROGÈNES

- L'entretien ménager de toutes les sections des bâtiments où les opérations de production et de distribution générale sont effectuées
- L'assistance aux techniciens à l'entretien selon l'horaire et la disponibilité de temps
- Le maintien du libre accès par toutes les portes des bâtiments où ils travaillent
- Selon les horaires particuliers, de participer aux visites des installations satellites de la RIEP avec les salariés affectés à l'entretien pour prendre contact physiquement avec les installations contrôlées à distance
- La mise en marche des groupes électrogènes pour s'assurer du bon fonctionnement.

MAINTENIR LES COMMUNICATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR

- L'assistance aux personnes qui communiquent avec la RIEP en dehors des heures travaillées par l'administration
- La visite des installations par des gens de l'extérieur selon les autorisations accordées
- La communication avec les services appropriés, selon les directives, lors d'intrusions non autorisées ou d'alarmes reliées à un incendie
- L'accueil des gens

RÉCEPTION DE TOUTES MARCHANDISES LIVRÉES AUX INSTALLATIONS

- Selon les règles de sécurité émises, reçoit les livraisons de produits chimiques requis pour le traitement de l'eau
- Vérifie et signe les connaissements pour la livraison de la marchandise
- Manipule les produits chimiques pour le laboratoire

DE FAÇON GÉNÉRALE TOUTES LES TÂCHES CONNEXES QUI SONT REQUISES POUR LE BON FONCTIONNEMENT DES INSTALLATIONS DONT LA RIEP A LA RESPONSABILITÉ

Note : Cette description d'emploi contient les éléments nécessaires en vue de l'identification et l'évaluation de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète des tâches à effectuer. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description.

DESCRIPTION DE TÂCHES

TITRE D'EMPLOI :	TECHNICIEN À L'OPÉRATION – CHEF D'ÉQUIPE
SUPÉRIEUR IMMÉDIAT :	SURINTENDANT À L'EXPLOITATION ET À L'OPÉRATION

TÂCHES PRINCIPALES

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, CORRIGE ET OPÈRE LES SYSTÈMES DE POMPAGE

- La prise d'eau
- Les bassins d'eau brute
- Le tamisage de l'eau
- Les bassins d'eau traitée
- Les pompes d'eau brute, de lavage et de distribution
- Des composantes associées au pompage
- Les panneaux de centre contrôle moteurs (CCM)

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, CORRIGE ET OPÈRE LES SYSTÈMES DE TRAITEMENT

- La désinfection
- Les produits chimiques nécessaires
- L'évolution du traitement par tests de laboratoire sur les paramètres retenus
- La floculation
- La clarification
- La filtration et la régénération des filtres
- L'ajustement du pH de l'eau filtrée

SURVEILLE, UTILISE, INTERVIENT, CORRIGE, RAPORTE ET COMMENTE LA PRODUCTION ET LA DISTRIBUTION DE L'EAU POTABLE ASSISTÉES PAR ORDINATEUR

- La surveillance de l'évolution des différents systèmes et composantes pour le traitement et la distribution de l'eau potable, pour tout le territoire desservi par la RIEP, à l'aide des tableaux appropriés
- L'application de toutes les mesures et procédures implantées pour palier à une panne partiel ou totale du système de contrôle assisté par ordinateur

ANALYSE, INTERPRÈTE, ET APORTE LES CORRECTIFS NÉCESSAIRES SUITES AUX TESTS DE LABORATOIRE

- L'évaluation du traitement en laboratoire
- Le suivi des résultats des paramètres retenus pour maintenir un traitement adéquat
- Le contrôle des paramètres pour valider l'efficacité de la désinfection et de la correction du pH
- La préparation de certains réactifs
- Le respect des normes gouvernementales

COMPLÈTE LES RAPPORTS POUR COLLIGER TOUTES LES INFORMATIONS REQUISES POUR L'OPÉRATION DES INSTALLATIONS SOUS LA RESPONSABILITÉ DE LA RIEP

- Les feuilles d'anomalie pour rapporter les problèmes rencontrés avec les équipements, le système de contrôle par ordinateur, les bâtiments etc...
- L'analyse et l'inscription, sur les feuilles appropriées, des résultats des paramètres demandés pour le contrôle de la production et la distribution de l'eau potable
- Les consommations des partenaires dans les différentes zones
- Les rapports localisés dans les endroits stratégiques des installations de la RIEP.

ENTREtenir LES LIEUX PHYSIQUES DES INSTALLATIONS ET FAIRE DES ESSAIS DE FONCTIONNEMENT DES GROUPE ÉLECTROGÈNES

- L'entretien ménager de toutes les sections des bâtiments où les opérations de production et de distribution générale sont effectuées
- L'assistance aux techniciens à l'entretien selon l'horaire et la disponibilité de temps
- Le maintien du libre accès par toutes les portes des bâtiments où ils travaillent
- Selon les horaires particuliers, de participer aux visites des installations satellites de la RIEP avec les salariés affectés à l'entretien pour prendre contact physiquement avec les installations contrôlées à distance
- La mise en marche des groupes électrogènes pour s'assurer du bon fonctionnement.

MAINTENIR LES COMMUNICATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR

- L'assistance aux personnes qui communiquent avec la RIEP en dehors des heures travaillées par l'administration
- La visite des installations par des gens de l'extérieur selon les autorisations accordées
- La communication avec les services appropriés, selon les directives, lors d'intrusions non autorisées ou d'alarmes reliées à un incendie
- L'accueil des gens

RÉCEPTION DE TOUTES MARCHANDISES LIVRÉES AUX INSTALLATIONS

- Selon les règles de sécurité émises, reçoit les livraisons de produits chimiques requis pour le traitement de l'eau
- Vérifie et signe les connaissements pour la livraison de la marchandise
- Manipule les produits chimiques pour le laboratoire

TÂCHES PARTICULIÈRES À LA FONCTION

- Vérifie la compilation des consommations des partenaires
- Rédige un rapport 2 fois par mois des consommations et des inspections et prépare certaines statistiques
- Veille à ce que les rapports des techniciens à l'opération soient complets
- Explique et commente des changements pouvant être apportés à certaines tâches
- Fait le suivi des certaines données statistiques (électricité, débit tests de laboratoire)
- Transmet au surintendant, 2 fois par mois, un rapport sur les points particuliers que les techniciens à l'opération doivent suivre soulignant les anomalies rencontrées. Des suggestions pour corriger certains problèmes sont faites
- Fait ressortir certaines anomalies récurrentes dénotées par les techniciens à l'opération pour apporter les correctifs.

DE FAÇON GÉNÉRALE TOUTES LES TÂCHES CONNEXES QUI SONT REQUISES POUR LE BON FONCTIONNEMENT DES INSTALLATIONS DONT LA RIEP A LA RESPONSABILITÉ

Note : Cette description d'emploi contient les éléments nécessaires en vue de l'identification et l'évaluation de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète des tâches à effectuer. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description

DESCRIPTION DE TÂCHES

TITRE D'EMPLOI :	TECHNICIEN À L'ENTRETIEN
SUPÉRIEUR IMMÉDIAT :	SURINTENDANT À L'EXPLOITATION ET À L'OPÉRATION

TÂCHES PRINCIPALES

OPÈRE LES INSTALLATIONS DE LA RIEP LORSQUE LES TECHNICIENS À L'EXPLOITATION SONT ABSENTS

- La description de fonction du technicien à l'opération s'applique dans le cas du remplacement d'un technicien à l'opération

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, RÉPARE, ENTRETIEN ET AMÉLIORE LES INFRASTRUCTURES DE PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU POTABLE

- Les stations distantes et la centrale de traitement d'eau
- Les conduites, chambres de vannes, les réducteurs de pression, les compteurs, l'instrumentation etc... sur les conduites de distribution
- La perte d'eau sur la conduite
- Les essais de démarrage et de fonctionnement des groupes électrogènes et les pompes-moteurs
- La condition des réservoirs pétroliers
- La désinfection
- Les systèmes de protection, intrusion, chaleur, fumée
- Les éléments primaires et le câblage se raccordant au bornier raccordé au contrôleur
- Les contrôleurs, la transmission et la réception d'informations
- Les bâtiments
- Le pompage et les CCM
- Les produits chimiques
- Les différents systèmes de traitement
- Les clôtures, accès et les alentours

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, RÉPARE, ENTRETIEN ET AMÉLIORE LES INFRASTRUCTURES DE LA COLLECTE ET DU TRAITEMENT DES EAUX USÉES

- Les collecteurs
- Les stations de relèvements des égouts
- Les trop-pleins et les régulateurs
- Le tamisage des eaux usées
- Tous les éléments primaires et le câblage se raccordant au bornier raccordé au contrôleur
- Les bâtiments
- Le pompage et les CCM
- Les produits chimiques
- Les contrôleurs, la transmission et la réception d'informations
- Les essais de démarrage et de fonctionnement des groupes électrogènes et les pompes-moteurs
- Les clôtures, accès et les alentours

ENTRETIEN LES LIEUX PHYSIQUES DES INSTALLATIONS DE LA RIEP

- L'entretien ménager de toutes les stations distantes et aux installations d'assainissement des eaux usées
- Le déneigement pour donner accès aux différentes portes

COMPLÈTE LES RAPPORTS, FORMULAIRES ETC... POUR COLLIGER TOUTES LES INFORMATIONS REQUISES POUR L'OPÉRATION DES INSTALLATIONS SOUS LA RESPONSABILITÉ DE LA RIEP ET POUR RÉPONDRE À DES DEMANDES PARTICULIÈRES

- Les feuilles d'anomalies pour rapporter les problèmes rencontrés avec les équipements, le système de contrôle par ordinateur, les bâtiments etc...
- L'analyse et l'inscription, sur les feuilles de rapport appropriées, des résultats des paramètres demandés pour le contrôle des installations d'assainissement des eaux
- Les rapports localisés dans les endroits stratégiques des installations de la RIEP
- Le résultat d'une investigation suite à un problème particulier
- L'élaboration de procédure de fonctionnement, la participation dans des projets spéciaux etc...
- La liste des matériaux pour faire le travail
- La réquisition
- La recherche de prix

PRÉLEVE, ANALYSE, DES ÉCHANTILLONS D'EAU

- Des installations d'assainissement et sur le collecteur d'égout
- Dans les stations distantes, les réservoirs et sur les conduites intermunicipales
- La mise au point d'une nouvelle procédure
- Les essais particuliers de produits pour le traitement de l'eau
- La préparation de réactifs
- Les essais pour optimiser le traitement

VÉRIFIE, AJUSTE, CALIBRE, CONFIGURE, INSTALLE ET CHANGE LES COMPOSANTES POUR LE CONTRÔLE ASSISTÉ PAR ORDINATEUR

- À toutes les installations de production et de distribution de l'eau potable (la centrale de traitement, stations distantes) et des installations d'assainissement

RÉCEPTION DE TOUTES MARCHANDISES LIVRÉES AUX INSTALLATIONS

- Selon les règles de sécurité émises, reçoit les livraisons de produits chimiques requis pour le traitement de l'eau
- Vérifie et signe les connaissements pour la livraison de la marchandise
- Manipule les produits chimiques pour le laboratoire

DÉSINFECTE DE NOUVELLES INSTALLATIONS, CELLES QUI ONT ÉTÉ CONTAMINÉES SUITE À UNE INTERVENTION OU UN ÉVÈNEMENT**MAINTIEN DES COMMUNICATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR**

- La vérification des plaintes et la prise d'échantillons

CONDUIRE UN VÉHICULE

- Le permis de conduire est obligatoire et de préférence posséder une classe 3

DE FAÇON GÉNÉRALE TOUTES LES TÂCHES CONNEXES QUI SONT REQUISES POUR LE BON FONCTIONNEMENT DES INSTALLATIONS DONT LA RIEP A LA RESPONSABILITÉ

Note : Cette description d'emploi contient les éléments nécessaires en vue de l'identification et l'évaluation de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète des tâches à effectuer. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description

DESCRIPTION DE TÂCHES

TITRE D'EMPLOI :	TECHNICIEN À L'OPÉRATION ET PROGRAMMATION
SUPÉRIEUR IMMÉDIAT :	SURINTENDANT À L'EXPLOITATION ET À L'OPÉRATION

TÂCHES PRINCIPALES

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, CORRIGE ET OPÈRE LES SYSTÈMES DE POMPAGE

- La prise d'eau et l'adduction
- Les bassins d'eau brute
- Le tamisage de l'eau
- Les bassins d'eau traitée
- Les pompes d'eau brute, de lavage et de distribution
- Des composantes associées au pompage
- Les panneaux de centre contrôle moteurs (CCM)

VÉRIFIE, ÉVALUE, AJUSTE, CORRIGE ET OPÈRE LES SYSTÈMES DE TRAITEMENT

- La désinfection
- Les produits chimiques nécessaires
- L'évolution du traitement par des tests de laboratoire sur les paramètres retenus
- La floculation
- La clarification
- La filtration et la régénération des filtres
- L'ajustement du pH de l'eau filtrée

SURVEILLE, UTILISE, INTERVIENT, CORRIGE, RAPPORTE ET COMMENTE LA PRODUCTION ET LA DISTRIBUTION DE L'EAU POTABLE ASSISTÉES PAR ORDINATEUR

- La surveillance de l'évolution des différents systèmes et composantes pour le traitement et la distribution de l'eau potable, pour tout le territoire desservi par la RIEP, à l'aide des tableaux appropriés
- L'application de toutes les mesures et procédures implantées pour palier à une panne partiel ou totale du système de contrôle assisté par ordinateur

ANALYSE, INTERPRÈTE, ET APORTE LES CORRECTIFS NÉCESSAIRES SUITES AUX TESTS DE LABORATOIRE

- L'évaluation du traitement en laboratoire
- Le suivi des résultats des paramètres retenus pour maintenir un traitement adéquat
- Le contrôle des paramètres pour valider l'efficacité de la désinfection et de la correction du pH
- La préparation de certains réactifs
- Le respect des normes gouvernementales

COMPLÈTE LES RAPPORTS POUR COLLIGER TOUTES LES INFORMATIONS REQUISES POUR L'OPÉRATION DES INSTALLATIONS SOUS LA RESPONSABILITÉ DE LA RIEP

- Les feuilles d'anomalie pour rapporter les problèmes rencontrés avec les équipements, le système de contrôle par ordinateur, les bâtiments etc...
- L'analyse et l'inscription, sur les feuilles appropriées, des résultats des paramètres demandés pour le contrôle de la production et la distribution de l'eau potable
- Les consommations des partenaires dans les différentes zones
- Les rapports localisés dans les endroits stratégiques des installations de la RIEP.
-

ENTREtenir LES LIEUX PHYSIQUES DES INSTALLATIONS ET FAIRE DES ESSAIS DE FONCTIONNEMENT DES GROUPE ÉLECTROGÈNES

- L'entretien ménager de toutes les sections des bâtiments où les opérations de production et de distribution générale sont effectuées
- L'assistance aux techniciens à l'entretien selon l'horaire et la disponibilité de temps
- Le maintien du libre accès par toutes les portes des bâtiments où ils travaillent
- Selon les horaires particuliers, de participer aux visites des installations satellites de la RIEP avec les salariés affectés à l'entretien pour prendre contact physiquement avec les installations contrôlées à distance
- La mise en marche des groupes électrogènes pour s'assurer du bon fonctionnement.

MAINTENIR LES COMMUNICATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR

- L'assistance aux personnes qui communiquent avec la RIEP en dehors des heures travaillées par l'administration
- La visite des installations par des gens de l'extérieur selon les autorisations accordées
- La communication avec les services appropriés, selon les directives, lors d'intrusions non autorisées ou d'alarmes reliées à un incendie
- L'accueil des gens

TÂCHES PARTICULIÈRES À LA FONCTION**VÉRIFIE, AJUSTE, CALIBRE, CONFIGURE, INSTALLE ET CHANGE LES COMPOSANTES POUR LE CONTRÔLE ASSISTÉ PAR ORDINATEUR**

- À toutes les installations de production et de distribution de l'eau potable (la centrale de traitement, stations distantes) et des installations d'assainissement

RÉCEPTION DE TOUTES MARCHANDISES LIVRÉES AUX INSTALLATIONS

- Selon les règles de sécurité émises, reçoit les livraisons de produits chimiques requis pour le traitement de l'eau
- Vérifie et signe les connaissements pour la livraison de la marchandise
- Manipule les produits chimiques pour le laboratoire

DE FAÇON GÉNÉRALE TOUTES LES TÂCHES CONNEXES QUI SONT REQUISES POUR LE BON FONCTIONNEMENT DES INSTALLATIONS DONT LA RIEP A LA RESPONSABILITÉ

Note : Cette description d'emploi contient les éléments nécessaires en vue de l'identification et l'évaluation de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète des tâches à effectuer. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description.

DESCRIPTION DE TÂCHES

TITRE D'EMPLOI	HOMME A TOUT FAIRE
SUPÉRIEUR IMMÉDIAT	SURINTENDANT À L'EXPLOITATION

SOMMAIRE DE LA FONCTION

Sous l'autorité du surintendant à l'exploitation, il effectue différentes tâches reliées à l'entretien des installations de la RIEP. Il utilise les moyens nécessaires à accomplir sa fonction. Ses connaissances générales en menuiserie, plomberie, mécaniques etc, lui permettent de faire face à la plupart des situations dans l'exécution de ses tâches.

TÂCHES PRINCIPALES

1. Exécute des tâches générales pour l'entretien des immeubles, telles que: peinture, menuiserie, plomberie, réparation de portes, coupe-froid, remplacement de lumières, etc...
2. Veille à l'entretien des terrains : aménagement, tonte de la pelouse, propreté générale, réparation de terrain, entretien paysager, taille d'arbre et autres ;
3. Exécute seul ou avec les autres salariés, les travaux pour assurer la propreté des installations et des véhicules de la RIEP : nettoyage de planchers, vitres, murs, panneaux, machines et équipements divers ;
4. Exécute seul ou avec les autres salariés les travaux de déneigement et de déglçage des perrons, **des entrées et portes de secours des diverses installations dont la RIEP assure l'exploitation**
5. Assiste les techniciens à l'entretien et à l'opération dans l'exécution de leurs **travaux** et exécute des tâches connexes;
6. Prélève des échantillons d'eau selon les directives et relève des lectures de divers instruments, compteurs etc qui demandent un suivi ;
7. Déplacement d'objets lourds (exemple : sacs de 27 kg, meubles etc,) et des outils tels ponceuses, perceuses, marteaux pneumatiques, pompes portatives, etc...
8. Vérifie l'état des lieux des installations et structures de la RIEP et souligne toute anomalie qu'il ne peut régler ou qui relève de compétences spécifiques ;
9. Vidange et nettoie bassins, réservoirs et autres structures sous la supervision d'un technicien à l'opération ;
10. Assure un entretien des équipements et outils qu'il utilise ;
11. Conduit des véhicules et de préférence possède un permis de conduire avec une classe 3 ;
12. Démantèle murs, structures, équipements pour effectuer des modifications ;
13. Accomplit toutes les tâches connexes aux activités associées à la production de l'eau potable et à l'assainissement des eaux usées incluant l'entretien et les vérifications requises ;

De façon générale toutes les tâches connexes qui sont requises pour le bon fonctionnement des installations dont la RIEP a la responsabilité

Note : Cette description d'emploi contient les éléments nécessaires en vue de l'identification et l'évaluation de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une liste complète des tâches à effectuer. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description.

ANNEXE "F"

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ)

1. Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée soient des participants aux Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
2. La participation des salariés admissibles est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
6. Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.

7. Les conditions d'admissibilités pour les salariés sont :

Tous les salariés visés par la présente sont admissibles le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35% du maximum des gains admissibles; ou
- b) avoir complété 700 heures de travail au service de l'employeur. »

8. Les heures cotisables comprennent les heures travaillées à taux régulier.
9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt :
 - Absences rémunérés en vertu de la convention collective ou de la Loi
 - Congé sans solde accordé en vertu de la convention collective
 - Lésions professionnelles
 - Accident ou maladie non relié au travail
 - Libération pour activités syndicales

Les heures cotisables sont celles que le salarié admissible auraient faites n'eut été de son absence.

L'employeur ne verse pas au régime la cotisation patronale si l'employé ne verse pas, dans le régime, la cotisation salariale.

L'employeur doit verser au régime la cotisation patronale si l'employé verse au régime la cotisation salariale.

10. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :
- La cotisation patronale est égale à 50% du coût du service courant tel que défini dans l'évaluation actuarielle. À la signature de la convention, le coût de service est de 16,5 %. La participation de la RIEP est de 8,25 %. La contribution de la RIEP variera selon une communication écrite de l'actuaire du régime donnant le coût du service courant selon des périodes déterminées. La contribution de la RIEP ne peut excéder 9 % du service courant à moins d'une modification de la cotisation maximale prévue dans la Loi de l'impôt.
11. Le taux de rente unitaire est de 2% par an du salaire cotisable.
12. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :
- La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle.
- . Le présent article ne peut avoir pour effet d'augmenter la cotisation patronale prévue à la présente.
- L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cette article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.
13. L'âge de la retraite est de 65 ans.
14. Les parties s'entendent pour débiter les contributions au RRFS-FTQ pour la semaine du 6 au 12 mars 2011. De la date de signature jusqu'au 5 mars les contributions de l'employé et de l'employeur au fonds de la solidarité de la FTQ seront maintenues au niveau d'avant la signature de la convention et ce jusqu'au 5 mars 2011 inclusivement.

ANNEXE G

La RIEP et le Syndicat s'entendent pour que les augmentations salariales octroyées aux employés syndiqués reflètent les augmentations données dans les villes partenaires de la RIEP et ce selon le calcul et l'exemple ci-dessous. Six (6) mois avant la fin de la convention collective, les parties se réuniront pour déterminer si pendant la durée de la présente convention collective, les augmentations octroyées aux employés syndiqués de la RIEP équivalent à ceux déterminés par le calcul et l'exemple ci-dessous. Si un retard dans les augmentations est observé, la différence des augmentations est ajoutée aux salaires des employés syndiqués de la RIEP au plus tard six (6) mois après la fin de la convention collective. Si les informations nécessaires ne sont pas complètes à ce moment, l'exercice devrait être fait dès que les informations seront disponibles et le délai de six (6) mois sera augmenté en conséquence.

Calcul pour déterminer l'augmentation salariale :

Considérant que la participation financière des différents partenaires de la RIEP est :

Varenes : 44.165 %

Sainte-Julie : 44.165 %

Saint-Amable : 11.670 %

Ces pourcentages doivent toujours être égaux aux pourcentages présents dans l'entente intermunicipale entre les partenaires.

L'augmentation salariale totale qui aurait du être donnée est :

Augmentation = ((ST-JULIE*0.44165) + (VARENNES*0.44165) + (ST-AMABLE*0.1167))

Où :

ST-JULIE = Somme des augmentations octroyées aux employés syndiqués de Sainte-Julie durant la durée de la présente convention collective.

VARENNES = Somme des augmentations octroyées aux employés syndiqués de Varenes durant la durée de la présente convention collective.

ST-AMABLE = Somme des augmentations octroyées aux employés syndiqués cols bleus de Saint-Amable durant la durée de la présente convention collective.

Exemple : (Les augmentations sont données à titre d'exemple seulement.)

	Varenes	Sainte-Julie	Saint-Amable
Année			
2010	3%	3%	2.25%
2011	3%	3%	2.75%
2012	3%	2.5%	3%
2013	2.75%	2.5%	2.5%
2014	2.75%	2.5%	2.5%
2015	2.75%	2.75%	2.75%
Total	17.25%	16.25%	15.75%

L'augmentation salariale totale qui aurait du être donnée =

((16.25*0.44165) + (17.25*0.44165) + (15.75*0.1167)) = 16.63%

Annexe H

CONDITIONS PARTICULIÈRES

Concernant la fonction de Technicien à l'opération et à la programmation

1 – La fonction de technicien à l'opération et à la programmation ne peut-être détenu que par les personnes qui figurent dans la liste des personnes qualifiées spécifiées ci-dessous. M. Jean Bergeron est le seul salarié qui peut appliquer à la fonction de technicien à l'opération et à la programmation advenant un changement de fonction ou le départ de M. Dominic Boyer.

2- La liste des personnes qualifiées pour détenir la fonction de technicien à l'opération et à la programmation, peut-être modifiée avec l'accord écrit des deux parties.

Liste des personnes qualifiées pour détenir la fonction de technicien à l'opération et à la programmation

- A- Dominic Boyer
 - B- Jean Bergeron
-

Concernant la fonction de technicien à l'opération / homme à tout faire

Lorsque le poste de technicien à l'opération/homme à tout faire deviendra vacant, la Régie fera l'ouverture d'un poste de technicien à l'entretien et ce en selon les modalités prévus à la convention collective. La Régie pourrait abolir le poste de technicien à l'opération/homme à tout faire.

ANNEXE « I »

POLITIQUE D'ÉQUIVALENCE SCOLARITÉ-EXPÉRIENCE

Principes généraux

La présente politique vise à l'établissement d'équivalence scolarité-expérience aux fins de promotion pour les salariés couverts par la présente convention collective.

Les règles énumérées s'appliquent à tous les emplois régis par la présente convention collective.

Cette politique vise essentiellement à permettre aux salariés de faire valoir des expériences pertinentes à l'emploi postulé et supérieures aux exigences afin de compenser une scolarité inférieure aux conditions d'admissibilité, ou de faire valoir une scolarité pertinente supérieure aux exigences de compensation d'une partie de l'expérience pertinente requise.

1. **Scolarité minimale :**

Un degré minimum de scolarité de niveau secondaire IV ou équivalent est nécessaire pour accéder aux emplois de base à la RIEP.

2. **Compensation de scolarité pertinente par un niveau supérieur d'expérience pertinente :**

Aux fins d'admissibilité à des promotions, le nombre d'années d'expérience pertinente supérieure permettant de compenser pour une année de scolarité est de deux (2) années complètes. Un maximum de six (6) années complètes d'expérience pertinente peut être crédité pour compenser trois (3) années complètes de scolarité.

3. **Compensation d'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieure :**

Il est également possible de compenser de l'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieur à l'exigence de base, selon les mêmes dispositions que celles énumérées plus haut.

Cependant, on ne peut compenser par de la scolarité additionnelle plus de la moitié des années d'expérience pertinente minimale requise.

4. **Modalités de calcul des années de scolarité :**

Aux fins de compensation, seules les années complètes de scolarité et d'expérience seront retenues.

Une année de scolarité sera évaluée en termes de crédits et un minimum de trente (30) crédits sera considéré comme une (1) année de scolarité, à la condition que le contenu des cours soit pertinent ou que ceux-ci fassent partie d'un programme d'études jugé pertinent.

5. **Définition des années d'expérience pertinente :**

L'expérience pertinente se définit comme celle qui a permis au candidat d'acquérir progressivement les connaissances et aptitudes professionnelles requises. On se réfère à l'expérience acquise dans les emplois préparatoires à l'emploi postulé, que ce soit de classe égale, supérieure ou inférieure. L'analyse de l'expérience pertinente est effectuée par rapport à la description de fonction.

6. **Règlement des cas litigieux :**

Dans les cas litigieux, à cause de la retenue comme critère de l'expérience pertinente, une rencontre préalable à la nomination aura lieu entre le Syndicat et la RIEP pour que chacune des parties fasse valoir son point de vue et essaie de régler le litige.