



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA RÉGIE D'ASSAINISSEMENT DES
COTEAUX**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3609A**

2013-2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2	JURIDICTION ET RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3	FONCTION DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	11
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI	15
ARTICLE 11	SALAIRE ET CLASSIFICATION	16
ARTICLE 12	JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE	17
ARTICLE 13	AFFECTATION TEMPORAIRE	18
ARTICLE 14	RAPPEL D'URGENCE ET TEMPS MINIMUM DE PRÉSENCE	19
ARTICLE 15	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	20
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 17	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	23
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	24
ARTICLE 19	TRAITEMENT EN MALADIE	26
ARTICLE 20	CONGÉS SPÉCIAUX	27
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ	29
ARTICLE 22	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	30
ARTICLE 23	ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RENTES	31
ARTICLE 24	PAUSE	32
ARTICLE 25	FRAIS DE DÉPLACEMENT	33
ARTICLE 26	VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS	34
ARTICLE 27	CAMÉRA VIDÉO, SYSTÈME AUDIO ET AUTRES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE	35
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION	36
ARTICLE 29	RÉTROACTIVITÉ	37
ANNEXE « A »	EMPLOYÉS RÉGULIERS	38
ANNEXE « B »	LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES	39
ANNEXE « C »	LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES QUI ONT 1 400 HEURES DE TRAVAIL DE CUMULÉES	40
ANNEXE « D »	CLASSIFICATION ET SALAIRE	41
ANNEXE « E »	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	42

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Régie d'assainissement des Coteaux et ses employés représentés par le Syndicat; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée toutes mécontentes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 2.01 La présente convention s'applique aux employés de la Régie d'assainissement des Coteaux, tel que défini dans le certificat d'accréditation AM-1002-6570, émis par le bureau du Commissaire général du travail de la province de Québec.
- 2.02 Aux fins de l'application de la présente convention et pour sa durée, la Régie reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3609A, comme le seul agent négociateur des employés régis par le certificat.
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation, telles que définies par le certificat d'accréditation, ne rempliront pas, en tout ou en partie, les tâches des fonctions couvertes par la présente convention collective.

2.04 Promotion hors de l'unité de négociation

Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Régie; si après six (6) mois, il est appelé à retourner à une fonction incluse dans l'unité de négociation, il sera réintégré à tout poste non comblé par affichage pour lequel il est qualifié et possède l'ancienneté nécessaire. Après cette période, l'employé perd son ancienneté.

ARTICLE 3 FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Régie de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité et sous réserve de ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.
- 3.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seraient pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 a) **Employé** : désigne toute personne couverte par le présent certificat d'accréditation.
- b) **Employé régulier** : désigne tout employé couvert par l'ensemble des dispositions de la présente convention collective et dont le nom apparaît à l'annexe « A », qui a complété sa période d'essai ou celui qui la complète au cours de la durée de la convention et dont l'engagement permanent a fait l'objet d'une résolution du conseil de la Régie.
- c) **Employé à l'essai** : désigne tout employé embauché comme tel en vue de devenir employé régulier et qui n'a pas travaillé quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables consécutifs à une fonction permanente au service de la Régie. Cet employé a droit, en autant qu'elles lui soient applicables, aux dispositions de la présente convention collective qui le concernent, sauf en ce qui a trait aux droits de grief et d'arbitrage en cas de congédiement. Après cette période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, l'employé à l'essai devient employé régulier suite à une résolution du conseil de la Régie qui ne peut être faite dans un délai de plus de 60 jours.
- d) **Employé temporaire** : désigne tout employé embauché pour remplacer un employé absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention collective ou pour un surcroît de travail.

Le nom de l'employé temporaire qui a cumulé mille quatre cents (1400) heures de travail est considéré comme faisant partie de la liste de rappel des employés temporaires.

L'employé temporaire dont le nom apparaît à l'annexe « C » a la priorité, lors des rappels de temporaires et lors d'affichage de fonction, en autant qu'il ait la compétence requise et qu'il rencontre les exigences de la tâche.

L'employé temporaire bénéficie des avantages suivants : salaire, heures régulières de travail, temps supplémentaire, douze (12) jours de congé fériés fixes que l'employé aurait travaillés s'il n'eut été de ce congé et la cotisation syndicale.

L'employé temporaire qui n'a pas été rappelé au travail sur une période de douze (12) mois consécutifs est rayé de la liste de rappel des employés temporaires.

- e) **Employé étudiant** : désigne un employé qui a le statut d'étudiant et qui est embauché entre le 1^{er} mai et le premier lundi de septembre.

L'employé étudiant bénéficie des dispositions de la convention collective relative aux heures et semaines de travail, à la pause-café. Les tâches qu'il effectue sont couvertes par l'accréditation.

- f) **Stagiaire** : désigne une personne engagée en vertu d'un programme scolaire ou gouvernemental aux fins de formation et d'apprentissage, ou encore dans le cadre d'un programme à frais partagés. Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas au stagiaire. Les tâches effectuées par la personne en stage n'ont pas pour effet de réduire le nombre de salariés réguliers à l'emploi de la Régie.
 - g) **Délégué syndical** : un employé désigné par le Syndicat, membre de l'unité de négociation faisant l'objet de la présente convention.
 - h) **Jour** : désigne, à moins de stipulation contraire, un jour de calendrier.
 - i) **Jour ouvrable** : désigne du lundi au vendredi inclusivement en excluant les congés fériés.
 - j) **Lettre d'entente** : désigne toute entente écrite intervenue entre la Régie et le Syndicat.
- 4.02 Le terme « **promotion** » signifie l'assignation régulière d'un employé à une fonction de classe supérieure.
- 4.03 Le terme « **mutation** » signifie l'assignation d'un employé à une autre fonction.
- 4.04 Le terme « **rétrogradation** » signifie l'assignation d'un employé à une fonction de classe inférieure.
- 4.05 Le terme « **poste vacant** » signifie un poste pouvant nécessiter un remplacement à la suite du départ ou de la réaffectation d'un employé qui effectuait un travail spécifique.
- 4.06 Le terme « **employeur** » désigne les représentants de la Régie d'assainissement des Coteaux.
- 4.07 Le terme « **Syndicat** » signifie la section locale 3609A du Syndicat canadien de la Fonction publique.
- 4.08 Le terme « **direction générale** » signifie le **secrétaire ou son remplaçant** de la Régie d'Assainissement des Coteaux.
- 4.09 **Le terme « conjoint » désigne :**
- a) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.10 L'utilisation des termes génériques masculins dans le présent document ne se veut nullement discriminatoire et permet d'alléger le texte considérablement.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).
- 5.02 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 5.01.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier à son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'employeur et le syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.

Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout employé, lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout employé qui le devient pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

Tout employé couvert par la présente unité d'accréditation est tenu, obligatoirement, de payer la cotisation syndicale et cela dès son entrée au service de la Régie.

La Régie retient le montant de la cotisation syndicale sur la paie de chaque employé et en remet la somme chaque mois au secrétaire-trésorier de la section locale 3609A.

Sur la remise des cotisations au Syndicat, la Régie doit remettre une liste des cotisants avec le montant perçu pour chacun dans le mois. De plus, la Régie inscrit sur la formule prévue à cet effet par les lois de l'impôt, le montant des cotisations versées par l'employé au cours de l'année.

Dans le cas de cotisations spéciales ou autres, le Syndicat répond en lieu et place de la Régie à toute poursuite qui pourrait être implantée.

6.02 Le Syndicat doit aviser la Régie un (1) mois à l'avance du changement au montant de la cotisation syndicale. Le délai d'un (1) mois se compte à partir de la date de réception de la résolution syndicale modifiant le montant de cotisation.

6.03 **Affichage d'avis**

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis ayant trait aux activités légitimes du Syndicat, adressés à ses membres, sur les propriétés de la Régie à l'endroit convenu entre les parties.

6.04 **Absence syndicale**

Tout délégué syndical peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

Un (1) délégué syndical peut représenter l'ensemble des employés de la Régie d'Assainissement des Coteaux.

Le délégué syndical peut, après avoir obtenu la permission de la direction, laquelle ne peut refuser sans motif valable, s'absenter de son travail pour une période maximale de quatre (4) heures sans perte de traitement, en ce qui a trait aux sujets suivants :

1. Pour enquêter sur les griefs en relation avec l'application de la convention collective;
2. Pour discuter avec le représentant syndical.

Un délégué syndical peut, après en avoir demandé la permission à la direction générale, au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter pour participer à des congrès syndicaux et à des stages d'étude.

La direction générale donne sa réponse dans les deux jours ouvrables suivant la demande, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable.

Il est bien entendu qu'un seul employé à la fois peut s'absenter en vertu de la présente disposition et que le total des jours d'absence par année contractuelle pour l'ensemble des employés ne doit pas excéder cinq (5) jours.

Sur demande écrite du Syndicat, la direction générale peut autoriser un employé à s'absenter sans solde pour des activités syndicales, et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours en plus des jours prévus ci-dessus.

Le comité syndical de négociation est composé d'au plus deux (2) employés. Ces employés sont libérés avec solde pour le temps requis par les rencontres de négociation ou de conciliation.

6.05 **Aviseur extérieur**

Les aviseurs extérieurs tant du Syndicat que de la Régie peuvent participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

Le représentant extérieur du Syndicat pourra, après entente avec la direction générale, rencontrer le délégué syndical.

6.06 **Comité des relations de travail**

Le comité des relations de travail est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Régie. Ce comité a pour objet de discuter de toute question relative aux relations de travail à l'exclusion des questions faisant l'objet de grief. Il se réunit une (1) fois par mois ou après entente entre les parties. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire.

Ce comité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que le représentant de l'employeur ait pris connaissance de l'acte. Le Syndicat reçoit copie de cet avis.

7.02 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné par son délégué syndical. Préalablement à l'audition, l'employé et son délégué syndical peuvent prendre connaissance du dossier.

L'employé peut, sur demande écrite, demander à limiter la consultation aux éléments pertinents à la mesure disciplinaire seulement.

7.03 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :

1. avertissement verbal
2. avertissement écrit
3. suspension avec ou sans solde
4. congédiement.

À moins de circonstances graves, l'employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

7.04 Dans le cas d'une sanction disciplinaire, les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

7.05 Une sanction disciplinaire envers un employé, après douze (12) mois de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive; dans ce cas, le délai est prolongé d'une période additionnelle de douze (12) mois. Dans les cas de harcèlement, cette période sera de dix-huit (18) mois. Dans les cas de faute grave, cette période sera de vingt-quatre (24) mois.

Dans le contexte de cet article seulement, faute grave signifie un acte de violence et/ou un acte impliquant de l'alcool ou de la drogue.

7.06 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage. La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 8.01 a) Tout employé peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À cette occasion, l'employé peut être accompagné du délégué syndical.
- b) Un salarié peut rencontrer sur les heures de travail un délégué de son syndicat afin de discuter de tout problème résultant de l'application de sa convention collective. Il doit préalablement en aviser son supérieur immédiat et obtenir son approbation.
- c) Cette rencontre dont la durée maximale est de quatre-vingt-dix (90) minutes ne peut se tenir lors d'une situation d'urgence.
- 8.02 **Première étape**
- À défaut d'entente, un représentant syndical ou un délégué syndical peut soumettre un grief par écrit à la direction de la Régie dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance.
- 8.03 **Deuxième étape**
- La direction doit aviser par écrit le syndicat de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt du grief.
- 8.04 **Troisième étape**
- Si la décision de la direction n'est pas rendue dans le délai fixé à la deuxième étape ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage et il en informe simultanément par écrit la direction.
- 8.05 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre la Régie et le Syndicat.
- Le défaut d'une telle entente entraîne la déchéance du grief pour lequel l'un ou l'autre de ces délais n'a pas été respecté.
- 8.06 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).
- 8.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 8.08 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.09 L'arbitre doit rendre sa décision en conformité avec les dispositions de la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y soustraire ou d'y ajouter quoi que ce soit.

En matière de discipline, il peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 8.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 8.11 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés en totalité par la partie qui perd le grief.
- 8.12 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet de la procédure de grief et d'arbitrage.
- 8.13 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties, la Régie et le Syndicat.
- 8.14 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief est considéré comme abandonné à toute fin que de droit.
- 8.15 Aucun vice de forme, aucune irrégularité de procédure autre que les délais prévus dans la présentation d'un grief, n'entraînent son invalidité.
- 8.16 Le Syndicat peut soumettre un grief à la Régie et la Régie peut soumettre un grief au Syndicat. Un tel grief est soumis par écrit à la deuxième étape.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Acquisition de l'ancienneté

Le droit à l'ancienneté s'acquiert après avoir complété la période d'essai et l'ancienneté est rétroactive à la dernière date d'embauchage.

9.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service consigné à l'annexe « A ».

9.03 L'employé perd ses droits à l'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- d) Lorsqu'il est absent pour maladie ou accident autre que maladie professionnelle ou accident du travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé a obtenu de la direction générale une prolongation de son congé de maladie ou d'accident. Dans ce dernier cas, lorsqu'il revient au travail, l'employé doit reprendre l'ancienneté acquise au plus tard à la fin des vingt-quatre (24) mois d'absence pour maladie;
- e) S'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis donné par écrit par la Régie, dont copie est envoyée au Syndicat.

9.04 C'est le devoir des employés d'avertir la Régie promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, la Régie n'est pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.

9.05 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers au service de la Régie à cette même date.

9.06 La Régie met à jour et affiche au mois de janvier de chaque année ladite liste d'ancienneté. Tout employé pourra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste, demander, s'il y a erreur, d'y corriger son ancienneté. En cas de désaccord, le cas est soumis au comité prévu à l'article 6.06.

9.07 Utilisation d'ancienneté

- a) Dans tout cas de fonction vacante que la Régie désire combler ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, la Régie affiche un avis à cet effet pendant sept jours ouvrables. Les employés intéressés doivent, dans ce cas, inscrire leur candidature au bureau de la direction. La Régie doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq jours ouvrables suivant la première séance régulière du conseil tenue au terme de la période d'affichage. La Régie peut remplir toute fonction vacante ou nouvelle fonction, temporairement, durant la période d'affichage.
- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
- c) Un employé, absent pour vacances, peut être inscrit dans le cadre d'un affichage pour occuper une fonction vacante ou nouvellement créée s'il mandate spécifiquement par écrit le Syndicat en ce sens.

L'employé en informe l'employeur avant son départ pour vacances.

- 9.08 L'employé choisi a droit à une période de familiarisation maximum de dix jours ouvrables. Pendant cette période, l'employé peut choisir de retourner à son ancienne fonction et l'employeur peut aussi l'y retourner.
- 9.09 Dans tous les cas de promotion, mise à pied, l'ancienneté est le facteur déterminant pourvu toutefois que les employés concernés rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 9.10 À défaut de postulants, dans le délai prescrit, ou de postulants compétents, la Régie peut recourir à une personne de son choix.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 Aucun employé régulier au service de la Régie ne peut être congédié, mis à pied ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure administrative de la Régie, ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour des raisons de surplus de personnel.
- 10.02 La Régie maintient à son emploi, sauf pour des mesures disciplinaires justifiées, les employés réguliers dont le nom apparaît à l'annexe « A ».
- 10.03 La Régie s'engage à ce qu'il n'y ait jamais moins de deux (2) employés réguliers.
- 10.04 La Régie s'engage à ne pas accorder de contrat de sous-traitance pour les opérations accomplies normalement par les employés réguliers couverts par la présente convention et qui aurait pour effet de diminuer la semaine normale de travail de ses employés, si cela a pour effet de créer des mises à pied ou d'empêcher une création d'emploi ainsi que du temps supplémentaire normalement accompli par les employés réguliers.
- 10.05 Lorsque la Régie modifie le régime de travail ou achète de nouveaux instruments de travail, elle permet à ses employés réguliers de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis afin qu'ils puissent se qualifier. Les employés concernés doivent rencontrer les exigences normales de la tâche dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- Le coût des cours en application du précédent paragraphe est aux frais de la Régie.
- 10.06 Dans le cas où par législation ou autrement, il y aurait division, fusion ou changement des structures juridiques de la Régie, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. La Régie convient, le cas échéant, de discuter au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 11 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 11.01 Les classifications et les taux de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe « D » des présentes qui fait partie intégrante de la convention collective.
- 11.02 Advenant la création d'une nouvelle fonction ou l'achat d'un nouvel équipement, les parties devront s'entendre sur le salaire de la nouvelle fonction. À défaut d'entente, la Régie accorde le salaire unilatéralement jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par un arbitre, le cas échéant.
- 11.03 Les employés devront, sur demande de la Régie, démontrer qu'ils ont en leur possession un permis de conduite valide.

ARTICLE 12 JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE

12.01 Les employés sont payés par paiement direct le jeudi de chaque semaine à l'institution financière de leur choix située à l'intérieur du territoire de la Régie.

À compter du 1^{er} janvier 2015, les employés seront payés toutes les deux (2) semaines.

Si le jeudi est fête, les employés sont payés la journée ouvrable précédente.

Au cas de maladie ou d'accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera posté au domicile de l'employé.

12.02 Selon les exigences législatives du bulletin de paie, les divers éléments obligatoires suivants pour la province de Québec doivent être identifiés :

- a) Nom de l'employé
- b) Nom de l'employeur
- c) Date de la période de paie
- d) Date du paiement
- e) Taux / heures
- f) Salaire brut
- g) Déductions détaillées
- h) Paie nette
- i) Salaire régulier
- j) Indemnité de vacances
- k) Autres revenus / paiements
- l) Prime
- m) Salaire supplémentaire
- n) Taux supplémentaire (1,5X ou 2X)
- o) Profession

12.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses effets personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

12.04 La correction des erreurs d'un (1) jour ou plus dans la paie de tout employé se fait dans les vingt-quatre (24) heures, sauf si le lendemain est un jour férié.

12.05 Un employé nouvellement embauché a une retenue d'une période de paie.

ARTICLE 13 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 13.01 Lorsqu'un employé régulier est affecté temporairement par la direction à un travail dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est payé au taux de la fonction qu'il occupe normalement.
- 13.02 Lorsqu'un employé régulier est affecté temporairement par la direction à un travail dont le taux de salaire est supérieur au sien, pour une durée excédant quatre (4) heures consécutives, il est alors payé à ce taux supérieur.

ARTICLE 14 RAPPEL D'URGENCE ET TEMPS MINIMUM DE PRÉSENCE

14.01 L'employé régulier et/ou temporaire obligé de revenir de son domicile pour travailler dans un cas d'urgence reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) y compris le samedi et les jours de congé chômés payés des 23, 27, 28, 29 et 30 décembre ou de cent pour cent (100 %) le dimanche et les autres jours de congé prévus à l'article 17.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois (3) heures à chaque présence, de même lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois (3) heures.

14.02 Tout employé rappelé au travail suivant l'article 14.01 et pour lequel il n'y a pas de travail disponible lorsqu'il se présente à la Régie reçoit tout de même l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) y compris le samedi, ou de cent pour cent (100 %) le dimanche et les jours de fête prévus à l'article 18.

14.03 Lorsque l'appel d'urgence chevauche les heures régulières, l'employé est payé au taux du temps supplémentaire applicable et l'article 14.01 ne s'applique pas.

14.04 Les rappels d'urgence qui touchent les installations ci-après mentionnées ne pourront être effectués que par les opérateurs dûment qualifiés selon la réglementation sur la qualité de l'eau potable au Québec.

- Usine de filtration des Coteaux (25, rue des Saules)
- Les installations de RAC au besoin.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours comme suit : de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement entre 7 h 00 et 17 h 00.

La Régie s'engage à remplacer tout employé absent pour plus d'un jour ouvrable consécutif.

15.02 Dans le cas d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière des repas, soit de 12 h 00 à 13 h 00, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé, et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période habituelle des repas, soit à 13 h 00.

15.03 Il n'y a aucune diminution de salaire ni aucun temps supplémentaire payé lors du changement de l'heure normale pour l'heure avancée et de l'heure avancée pour l'heure normale.

15.04 Horaire d'été

Les parties conviennent d'instaurer un horaire d'été de la première semaine complète du mois de mai jusqu'à la fête de l'Action de grâce.

L'horaire sera du lundi au jeudi entre 7 h 00 et 17 h 00 et le vendredi entre 7 h 30 et 12 h 00.

15.05 **Prime de disponibilité**

Une prime de disponibilité pour la garde en semaine et en fin de semaine est accordée à l'employé remplissant ces fonctions, soit :

À compter du 1^{er} janvier 2013 : 150,00 \$ par semaine. Cette prime sera augmentée de 5,00 \$ par année pour chaque année subséquente.

L'employé de garde conserve un véhicule de la Régie pour effectuer sa tournée et répondre aux appels d'urgence 24 h/24 h.

15.06 **Tournée de fin de semaine**

Chaque employé de la Régie devra exécuter la vérification une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) sur deux (2) semaines. L'opérateur de garde pourrait demander à l'autre opérateur de le remplacer pour la tournée, mais il reste loisible à celui-ci d'accepter ou de refuser. Il serait également possible pour les employés réguliers de l'annexe « A » d'offrir leurs vérifications de fin de semaine à un opérateur temporaire, lequel devra avoir obtenu son diplôme d'opérateur d'usine de traitement des eaux et devra avoir été formé par le chef opérateur pour un minimum d'une tournée de fin de semaine (deux jours) au sein de la Régie.

Liste des installations suivantes :

- Usine de filtration des Coteaux (25, rue des Saules);
- Les installations de la RAC au besoin.

Il est convenu entre les parties que si un ou plusieurs sites autres que ceux mentionnés ci-dessus venaient à se rajouter, le temps alloué pour la vérification pourrait être modifié après discussion entre le syndicat et l'employeur, mais ne pourra jamais être en deçà de trois (3) heures par jour.

Lors des fins de semaines de trois (3) jours, l'opérateur de garde devra effectuer une tournée à l'usine d'épuration de la RAC (225 de l'Acier, Coteau-du-Lac) au moins une (1) fois durant cette période. Si le congé se prolonge, l'opérateur de garde devra faire cette tournée au moins une (1) fois toutes les 48 heures.

La vérification, lors des congés fériés, sera effectuée par les employés inscrits à l'annexe « A » de la présente convention collective. L'opérateur cédulé pourra demander à l'autre opérateur de le remplacer pour la tournée du congé férié, mais il reste loisible à celui-ci d'accepter ou de refuser. Il sera également possible pour les employés réguliers de l'annexe « A » d'offrir la tournée de vérification du ou des congés fériés à un opérateur temporaire. Si celui-ci refuse, l'employé régulier prévu à l'horaire devra faire la tournée.

Tout employé régulier qui effectue la vérification des bâtiments et équipements ci-avant mentionnés, les samedis et dimanches, sera rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) à raison de trois (3) heures par jour ou pourra s'accumuler ce temps à raison de quatre virgule cinq (4,5) heures par jour dans sa banque d'heures accumulées. Tout employé temporaire qui effectue cette même vérification sera rémunéré à raison de trois (3) heures par jour majoré de cinquante pour cent (50%).

Les heures travaillées, lors des congés fériés, seront accumulées, pour les employés réguliers, à temps double à raison de trois (3) heures par congé. Pour les employés temporaires, ils seront rémunérés à taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Toutes les tournées à être exécutées lors des jours fériés doivent être offertes aux employés réguliers de l'annexe « A » en premier.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail requis d'un employé couvert par la présente convention, en plus de ses heures régulières de travail stipulées dans l'article 15, sera considéré comme du temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi le samedi et les congés chômés payés des 23, 27, 28, 29 et 30 décembre et au taux de temps double le dimanche et les autres journées prévues à l'article 17.
- 16.02 En dehors des heures régulières de travail, = la direction assume la responsabilité de la Régie pour l'appel des employés réguliers et des employés temporaires qui font parti de l'annexe « B » pour faire des heures supplémentaires.
- Les appels faits par la direction devront être faits avec le téléphone cellulaire via téléphone et pagette et un délai de dix (10) minutes est alloué pour le retour d'appel avant d'appeler un autre employé, toujours en respectant l'ordre d'ancienneté.
- Le travail en heures supplémentaires n'est pas obligatoire sauf en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.
- Le travail supplémentaire est toujours fait par un employé régulier, temporaire ou à l'essai, par ordre d'ancienneté.
- 16.03 a) L'employé appelé à effectuer des heures supplémentaires en continuité avec ses heures normales de travail pour plus de trois (3) heures a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas, en plus d'une allocation de dix-sept dollars (17 \$).
- b) L'employé rappelé au travail pour effectuer des heures au taux de temps supplémentaire et qui travaille cinq (5) heures et plus consécutivement a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas, en plus d'une allocation de dix-sept dollars (17 \$).
- 16.04 Les employés réguliers ayant effectué des heures supplémentaires, pourront accumuler, selon le taux applicable, un maximum de vingt-cinq (25) jours supplémentaires (temps simple) à être pris en congé. Le nombre d'heures ci-haut pourra être plus élevé après entente avec la direction.

ARTICLE 17 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

17.01 a) Journées fériées :

Pour tous les employés normalement prévus à l'horaire, les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés au taux de salaire régulier :

- Le 1^{er} janvier;
- le lundi de Pâques,
- la Journée nationale des Patriotes;
- la Fête Nationale;
- la Fête du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- le 25 décembre.

b) Congés chômés payés :

Pour tous les employés normalement prévus à l'horaire, les jours suivants sont considérés comme étant des congés chômés et payés au taux de salaire régulier :

- Le Vendredi saint;
- le 23 décembre;
- les 24, 26, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre;
- le 2 janvier.

c) Les opérateurs d'usine de traitement des eaux auront à effectuer une tournée des installations sous leur responsabilité durant ces journées.

17.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 18 de cette convention, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de vacances.

17.03 À l'exception de la période du 24 décembre au 2 janvier, si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un samedi, le congé est reporté au jour ouvrable précédant et s'il coïncide avec un dimanche, il sera reporté au jour ouvrable suivant.

17.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé concerné doit accomplir ses fonctions régulières le jour ouvrable précédent et suivant le jour férié et chômé, à moins que son absence ne soit motivée, ou autorisée ou prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Sauf dispositions à l'effet contraire, tout employé a droit, suivant ses mois de service, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 30 avril.

Tout employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 avril de chaque année à des vacances annuelles dont la durée est déterminée de la façon suivante :

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté : une (1) journée de vacances payée à son taux de salaire régulier, pour chaque mois de service, ne devant pas excéder dix (10) jours de travail;
- b) Après un (1) an d'ancienneté : deux (2) semaines de vacances payées;
- c) Après quatre (4) ans d'ancienneté : trois (3) semaines de vacances payées;
- d) Après huit (8) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines de vacances payées;
- e) Après seize (16) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines de vacances payées;
- f) Après vingt et un (21) ans d'ancienneté : 26 jours;
- g) Après vingt-deux (22) ans d'ancienneté : 27 jours;
- h) Après vingt-trois (23) ans d'ancienneté : 28 jours;
- i) Après vingt-quatre (24) ans d'ancienneté : 29 jours;
- j) Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté : 30 jours;

18.02 La période de service donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1er janvier au 31 décembre.

18.03 Le montant dû à l'employé pour la période de vacances lui est remis avant son départ.

18.04 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Régie, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

18.05 L'employé absent pour maladie ou pour accident du travail et maladie professionnelle et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et la Régie.

18.06 La Régie affiche les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année. Les employés expriment par ancienneté leur choix et leur période de vacances au plus tard le 15 avril suivant. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée avant le 1er mai de chaque année.

18.07 La paie de vacances est calculée à raison de deux pour cent (2 %) des gains totaux

pendant l'année de référence (1er janvier au 31 décembre) à l'employé pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 19 TRAITEMENT EN MALADIE

- 19.01 a) Le 1^{er} janvier 2013, l'Employeur accorde à tout employé régulier régi par la présente convention un crédit de quatre (4) heures de maladie pour chaque mois de service.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2014, chaque année, l'Employeur accorde à tout employé régulier régi par la présente convention un crédit de sept (7) jours de maladie qui sera converti en heures.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2018, chaque année, l'Employeur accorde à tout employé régulier régi par la présente convention un crédit de huit (8) jours de maladie qui sera converti en heures.

Les heures ainsi accordées sont non cumulatives et un maximum de sept (7) jours est monnayable à la période de paye précédant le congé de Noël si elles n'ont pas été utilisées au cours de l'année.

Cependant, les employés absents pour quelque raison que ce soit, sauf pour accident de travail et maladie professionnelle, durant une année entière ou plus n'accumulent pas d'heures de maladie durant cette période. À leur retour, les heures de maladie sont calculées au prorata du temps travaillé pour l'année courante (1^{er} janvier au 31 décembre).

- d) Pour l'employé qui est embauché en cours d'année, les heures de maladie sont calculées au prorata pour chaque mois de l'année de référence suivant sa date d'embauche.
- 19.02 Le salaire de l'employé absent par maladie lui est payé au taux horaire régulier jusqu'à la limite des heures de maladie à son crédit.
- 19.03 a) Si un employé s'absente pour une période de trois (3) jours, il doit, à la demande de la Régie, fournir, au moment de son retour au travail, un certificat médical qui indique les motifs de l'absence.
- b) Il est loisible à tout employé d'utiliser deux (2) jours ouvrables par année de sa banque de maladie à titre d'absence personnelle. En ce cas, l'employé doit prévenir la Régie au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 19.04 Lors de sa mise à la retraite ou de sa démission, tout employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté bénéficie du solde d'heures en maladie accumulé à son crédit. Ces heures sont payées au taux qui prévaut à la date de son départ.
- En cas de décès de l'employé, le paiement prévu au paragraphe précédent est versé à ses ayants droit, même principe pour les vacances des employés, ainsi que les sommes dues.
- 19.05 Pour bénéficier de son congé de maladie, l'employé avise la direction soit avant l'heure ou dans les trois (3) heures qui suivent celle où il devait débiter son travail.

ARTICLE 20 CONGÉS SPÉCIAUX

- 20.01 Tout employé régulier régi par la présente convention bénéficie des congés payés dans les cas suivants :
- a) Lors de son mariage : un (1) jour ouvrable;
 - b) Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables;
 - c) Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
 - d) Lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son petit fils, de sa petite fille : trois (3) jours ouvrables;
 - e) Lors du décès de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur: un (1) jour ouvrable;
 - f) Dans les cas où les personnes mentionnées aux paragraphes c), d) et e) demeurent à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de la Régie, cette dernière accorde un (1) jour ouvrable de plus;
 - g) L'employé appelé à agir comme jury, ou comme témoin dans une cause de nature civile ou criminelle reliée à un événement reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité qu'il perçoit à titre de jury ou de témoin.
 - h) L'employé appelé comme témoin doit l'être dans une cause autre que la sienne.
- 20.02 Si les congés prévus aux paragraphes c) à h) inclusivement du présent article 21 coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues à la présente convention l'employé a droit de les reprendre juste après.
- 20.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir la direction de la Régie et produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits dont découle le congé.
- 20.04 **Congé sans traitement**
- a) Tout employé occupant un poste permanent peut être libéré sans solde par la Régie pour une durée maximale de quatre (4) mois consécutifs.
 - b) L'employé doit aviser la Régie de son intention, par écrit, au moins un (1) mois avant la date projetée du congé sans traitement. Une telle demande n'est pas refusée par la Régie sans raison juste et suffisante.

- c) L'employé ainsi libéré conserve son ancienneté et continue de l'accumuler, mais n'accumule aucun avantage au cours de son absence. S'il désire continuer à participer aux régimes collectifs d'assurance, il doit en faire part, par écrit, et en payer toutes les primes au fur et à mesure qu'elles sont dues.
- d) Une période de cinq (5) ans doit s'écouler avant de pouvoir bénéficier à nouveau de ce type de congé sans traitement.
- e) Si le congé sans traitement est d'une durée moindre qu'un (1) mois autorisé, l'article 20.04 d) ne s'applique pas.

20.05 Congé de maternité / paternité / congé parental

L'employé en congé de maternité, paternité ou en congé parental bénéficiera des avantages édictés par les lois applicables.

20.06 Congé à traitement différé

Les employés qui le désirent peuvent demander un congé à traitement différé selon les modalités prévues à l'annexe « E ».

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 21.01 La Régie doit utiliser les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses employés. La Régie et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.
- 21.02 La Régie fournit les moyens de protection et l'outillage requis par les lois et règlements de santé et de sécurité au travail.
- 21.03 Dans le cas d'accident de travail, la Régie défraie le coût de transport de l'employé en direction de l'hôpital ou du médecin.
- L'employeur paie à cet employé son salaire pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cet accident, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eut été de son incapacité.
- Si l'employé quitte l'hôpital après les heures régulières de travail, son transport par taxi est défrayé par la Régie. L'employé doit présenter le reçu pertinent aux fins de remboursement.
- 21.04 L'employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.
- 21.05 Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.
- 21.06 Le comité de sécurité a pour fonctions, en conformité avec l'article 78 de la loi sur la santé et sécurité au travail, de lui-même ou sur demande du syndicat ou de l'employeur :
- a) D'étudier les accidents de travail;
 - b) D'examiner l'équipement des services;
 - c) D'examiner les conditions d'accomplissement du travail;
 - d) D'étudier et de recommander des normes de sécurité;
 - e) De surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes québécoises;
 - f) De recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés;
 - g) De recommander la mise sur pied de programmes de formation en prévention des accidents et maladies industriels pour les employés. Cette formation est donnée aux employés durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire.
- 21.07 La Régie défrayera à ses employés le coût des vaccins (grippe, etc.) inhérents à leurs tâches, non couverts par la Régie d'assurance maladie du Québec.

ARTICLE 22 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 22.01 Dans les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, l'employé reçoit le salaire prévu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, quant au reste, la loi de la C.S.S.T. s'applique.

ARTICLE 23 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RENTES

23.01 La Régie paie, pour ses employés réguliers admissibles, cent pour cent (100 %) du coût de la prime du plan d'assurance collective régie par la Municipalité régionale de Comté de Vaudreuil-Soulanges pour l'ensemble des municipalités de la M.R.C.

À compter du 1^{er} juillet 2014, les employés commenceront à contribuer au paiement de la prime inhérente au maintien des protections prévues au plan d'assurance hebdomadairement de la façon suivante :

- à compter du 1^{er} juillet 2014, l'employé contribue à 25 % de la prime totale annuelle restante en tenant compte des semaines déjà écoulées;
- à compter du 1^{er} janvier 2015, l'employé contribue à 30 % de la prime totale annuelle;
- à compter du 1^{er} janvier 2016, l'employé contribue à 35 % de la prime totale annuelle;
- à compter du 1^{er} janvier 2017, l'employé contribue à 40 % de la prime totale annuelle.

23.02 La Régie maintient le plan de régime de rentes actuellement en vigueur pour ses employés réguliers.

La Régie s'engage à participer au régime des rentes des employés réguliers pour un montant équivalant au pourcentage suivant des gains totaux desdits employés réguliers de même qu'à retenir les pourcentages suivants des gains totaux des employés réguliers aux mêmes fins, soit :

- Employeur : 6 %
- Employés réguliers : 3.5 %

ARTICLE 24 PAUSE

24.01 Tous les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de la première partie et de la deuxième partie de leur quart de travail, et ce, sur les lieux où s'effectue le travail pour les employés.

24.02 **Douche**

La Régie mettra aussi à la disposition des employés une douche, une laveuse à linge et une sècheuse aménagées à l'usine de filtration industrielle de Coteau-du-Lac.

ARTICLE 25 FRAIS DE DÉPLACEMENT

25.01 À la demande de l'employeur, l'employé qui utilise son auto pour effectuer son travail pendant les heures de travail reçoit cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre.

La Régie ne peut forcer un employé à fournir son propre véhicule pour les tâches reliées à son travail.

ARTICLE 26 VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS

- 26.01 La Régie fournit aux employés réguliers le remplacement des vêtements de travail pour un montant n'excédant pas quatre cent cinquante-quatre dollars et soixante-dix-huit cents (454,78 \$) pour l'année 2013. Ce montant sera augmenté chaque année des augmentations annuelles prévues à l'article 28. Les vêtements de sécurité sont fournis par l'employeur.
- 26.02 La Régie fournit à un nouvel employé les vêtements énumérés au paragraphe 26.01, pour un montant n'excédant pas six cent dix-huit dollars (618 \$) pour 2013, pour la première année. Ce montant sera augmenté chaque année des augmentations annuelles prévues à l'article 28.
- 26.03 La Régie a l'entière propriété de tous ces vêtements et l'employé en a la possession, la garde et l'entretien.
- 26.04 La Régie accorde un montant forfaitaire de 75,00 \$/mois aux employés réguliers pour l'utilisation de leur téléphone cellulaire personnel dans le cadre de leur travail.

ARTICLE 27 CAMÉRA VIDÉO, SYSTÈME AUDIO ET AUTRES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE

- 27.01 Seuls les systèmes d'observation ayant un champ de vision fixe seront permis (caméra) dans le but strict de protéger la ville à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la déprédation, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment. Les parties conviennent la prohibition de systèmes audio sur les lieux de travail.
- 27.02 Toute intrusion dans la vie privée des employés par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite.
- 27.03 Les systèmes électroniques ne doivent pas être utilisés pour contrôler l'assiduité des employés.
- 27.04 Le contrôle et la surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les employés ne seront pas utilisés aux fins de l'évaluation du travail des employés.
- 27.05 Le contrôle et la surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les employés ou tout autre équipement connexe ne seront pas utilisés dans les lieux occupés par les employés sans que ces personnes n'en soient avisées et le syndicat sera informé par écrit de l'endroit et du but visé le tout en conformité de la loi par l'installation de caméras et des raisons pour l'installation d'un tel équipement.
- 27.06 Ce qui a été vu par les systèmes électroniques de contrôle est irrecevable en preuve dans un grief, un arbitrage, devant les tribunaux administratifs ou devant la C.S.S.T. Sauf dans le cas où la faute reprochée à l'employé constitue un acte ou une infraction au sens du Code criminel.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.01 Sauf expressément prévu ou stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 31 décembre 2020. Elle continue à s'appliquer jusqu'au moment de son renouvellement.
- 28.02 Les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective de travail.
- 28.03 Sauf si autrement spécifié, l'Employeur augmente pour 2013 les échelles de salaires de ses employés de 5 %, pour les années 2014, 2015, 2016 et 2017 (au premier janvier de chaque année) les échelles de salaires de ses employés seront augmentées de 3 % tel que défini dans l'Annexe « D ».

Pour les années 2018, 2019 et 2020, les parties devront se rencontrer et négocier de nouveau les taux de salaires avant le 1^{er} décembre 2017.

ARTICLE 29 RÉTROACTIVITÉ

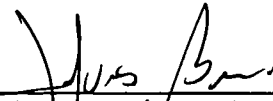
29.01 La rétroactivité s'applique sur toutes les clauses à incidence monétaire à compter du 1^{er} janvier 2013.

EN FOI DE QUOI, les parties ayant signé par leurs représentants autorisés, à Les Coteaux, ce 20 mai 2014.


**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, Section locale 3609A**


RÉGIE D'ASSAINISSEMENT DES COTEAUX


M. Émile Latreille, vice-président


M. Jacques Biron, président


M. Manuel Lacroix


M. Luc Laberge, secrétaire


Mme Marie-Claude Lessard, conseillère
Syndicat canadien de la fonction publique

ANNEXE « A » EMPLOYÉS RÉGULIERS

EMPLOYÉS	NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ
EMPLOYÉS RÉGULIERS	[REDACTED]	Chef Opérateur	13-03-1996
		Opérateur	04-11-2003

ANNEXE « B » LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

EMPLOYÉS TEMPORAIRES	NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ
		Opérateur	18-05-2011

**ANNEXE « C » LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES QUI ONT 1 400 HEURES
DE TRAVAIL DE CUMULÉES**

NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ

ANNEXE « D » CLASSIFICATION ET SALAIRE

	01-01-2013	01-01-2014	01-01-2015	01-01-2016	01-01-2017
Opérateur en chef	29.34 \$	30.22 \$	31.13 \$	32.06 \$	33.02 \$
Opérateur	25.67 \$	26.44 \$	27.23 \$	28.05 \$	28.89 \$
Préposé	18.00 \$	18.54 \$	19.10 \$	19.67 \$	20.26 \$

ANNEXE « E » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Les employés qui le désirent peuvent demander un congé à traitement différé selon les modalités prévues dans cette annexe.

1. Conditions d'obtention

L'employé peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur. L'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être employé régulier;
- b) Avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) Faire une demande écrite au moins six (6) mois à l'avance de façon à ce que l'«employeur puisse mettre en place le régime de congé à traitement différé, en précisant la durée du congé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme de contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime;
- d) Ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- e) Un employé à la fois peut être en congé; advenant le cas où deux (2) employés déposent leurs demandes en même temps, l'ancienneté prévaut.
- f) L'employé en congé différé ne peut en aucun cas bénéficier de ce congé afin d'occuper un autre emploi chez un autre employeur à moins d'entente écrite au préalable avec le représentant de l'Employeur

2. Durée du congé

- a) La durée du congé à traitement différé doit être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an.
- b) L'employé peut revenir avant la date de fin du congé avec un préavis écrit d'un minimum de trois (3) semaines et l'article 3 l) de la présente annexe s'applique.

3. **Modalités d'application**

a) Salaire :

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé à traitement différé, l'employé reçoit un pourcentage du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé (mois)	Durée totale du régime et % du salaire versé			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6	75%	83,33%	87,50%	90%
9		75%	81,25%	85%
12			75%	80%

b) Le temps supplémentaire lui est versé en conformité avec les dispositions de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit tout comme s'il ne participait au régime.

c) Régime de retraite :

Aux fins de l'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service. L'employé maintient sa contribution du régime de retraite durant toute la durée du régime de traitement différé sur la base de cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire et l'Employeur également.

d) Ancienneté :

Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté et ce dernier revient au poste qu'il occupait avant la prise de son congé.

e) Autres congés et vacances :

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la période travaillée et sont rémunérés au pourcentage du salaire prévue à l'article 3 a) de la présente annexe.

Au moment de son départ pour son congé à traitement différé, l'employé reçoit la rémunération des vacances auxquelles il a droit.

f) Assurance salaire :

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Lorsque l'employé devient invalide pendant la période de congé, cette période de congé se poursuit conformément à l'entente initiale et l'employé ne peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée. À la date prévue du retour au travail, si l'employé est encore invalide, l'invalidité est alors présumée débiter à cette date et le salarié bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée;
2. Lorsque l'employé devient invalide pendant la durée de sa participation au régime, mais avant d'avoir utilisé sa période de congé et que son invalidité se poursuit jusqu'à la date où cette période de congé a été planifiée, il peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes :
 - L'employé maintient sa participation au régime et reporte la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le report ne peut excéder plus d'un (1) an. L'employé bénéficie alors du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base de pourcentage du salaire déterminé lors de son départ pour la période restante de sa participation au régime. Si l'invalidité se poursuit au cours de la dernière année de la participation de l'employé au régime, le régime peut alors être suspendu à compter du début planifié de la période de congé jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période, l'employé bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée et sa période de congé débute le jour où cesse l'invalidité.
 - L'employé annule sa participation au régime et l'Employeur lui rembourse la partie du salaire qu'il n'a pas reçue pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions reliées à la fin de participation lui sont applicables.
 - Lorsque l'invalidité se poursuit après vingt-six (26) semaines, l'employé bénéficie du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, sa participation au régime prend fin, il reçoit la partie du salaire qu'il n'a pas reçu pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt.
3. Si l'invalidité de longue durée survient avant que le congé n'ait été pris, le régime se trouve annulé, ainsi que le choix de l'employé. Les sommes détenues par l'Employeur lui sont alors remises et celui-ci bénéficie des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

Nonobstant ce qui précède, mais avec l'accord écrit de l'Employeur, l'employé peut suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. À la fin de ladite période de suspension, la participation de l'employé au régime de congé à traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension.

g) Congé de maternité :

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si l'employée ne participait pas au régime.

h) Retrait préventif et congé parental :

Pendant la durée du régime, l'employée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif. Il en est de même pour l'employé qui se prévaut d'un congé parental.

i) Décès :

Advenant le décès d'un employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si l'employé n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à la cotisation au régime de retraite.
- Si l'employé est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire lui est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.

j) Fin d'emploi :

Advenant la fin d'emploi de l'employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

k) Régime d'assurance collective :

L'employé bénéficie du régime d'assurance collective en autant qu'il paie sa part.

l) Cas spéciaux :

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le contrat prend fin à la date de l'évènement, aux conditions ci-après décrites :

- L'Employeur rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention collective applicable s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt.