



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

AQUACERS, SOCIÉTÉ DE GESTION DU CERS INC.

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4461**

1^{ER} JANVIER 2017 AU 31 JUILLET 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION -----	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION-----	2
ARTICLE 3	COOPÉRATION ET DROITS DE LA DIRECTION-----	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES-----	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL -----	8
ARTICLE 6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE -----	9
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES LITIGES ET DES GRIEFS-----	11
ARTICLE 8	ARBITRAGE DE GRIEF-----	13
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES-----	14
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL -----	15
ARTICLE 11	SALAIRES-----	17
ARTICLE 12	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ-----	19
ARTICLE 13	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)-----	22
ARTICLE 14	PRIMES-----	23
ARTICLE 15	SÉCURITÉ D'EMPLOI -----	25
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL D'URGENCE -----	26
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES -----	29
ARTICLE 18	CONGÉS FÉRIÉS -----	31
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX -----	32
ARTICLE 20	CONGÉS PARENTAUX-----	34
ARTICLE 21	CONGÉS PAYÉS POUR MALADIE/AFFAIRES PERSONNELLES -----	38
ARTICLE 22	ANCIENNETÉ ET UTILISATION DE CELLE-CI-----	42
ARTICLE 23	MOUVEMENT DE PERSONNEL -----	43
ARTICLE 24	SANTÉ, SÉCURITÉ ET UNIFORME -----	44
ARTICLE 25	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (R.E.E.R. COLLECTIF)-----	46

ARTICLE 26	RÉTROACTIVITÉ -----	47
ARTICLE 27	DISPOSITIONS DIVERSES-----	48
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION -----	50
ANNEXE « A »	SALAIRES-----	51
ANNEXE « B »	ANCIENNETÉ-----	53
ANNEXE « C »	HORAIRE DES ÉQUIPES-----	54
ANNEXE « D »	DESCRIPTION DES TÂCHES, CLASSIFICATION ET NIVEAU D'EXPÉRIENCE -----	55
ANNEXE « E »	REGISTRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES -----	64

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir de bons rapports entre Aquacers et ses employés représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4461, et d'offrir une méthode visant le règlement à l'amiable de tous les différends qui pourraient survenir entre les parties et de formaliser les conditions d'emploi dans la Compagnie.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La présente convention régit les relations de travail entre Aquacers et ses salariés en conformité avec le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le ministère du Travail et de la main d'œuvre, en date du 20 décembre 2001, pour représenter tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de la secrétaire, des techniciens de zones, du comptable, du préposé à la gestion des achats et de l'entretien, des salariés étudiants et saisonniers, des contremaîtres d'opération et de tous ceux normalement exclus par la Loi.
- 2.02 Aquacers reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif et le seul représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 20 décembre 2001.
- 2.03 Sauf dans les cas urgents, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peuvent ni occuper ou effectuer les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention, ni occuper ou effectuer tout travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions couvertes par le certificat d'accréditation; toutefois, les parties conviennent que le personnel d'encadrement et de soutien technique continue de participer activement à l'opération et à l'entretien des ouvrages, comme il l'a toujours fait, en effectuant des tâches liées à ces activités, et pourvu que ces salariés, non régis par la présente convention, n'y consacrent pas en continu la totalité d'une journée normale de travail dévolue à un syndiqué et qu'ils exécutent en plus des tâches de supervision et/ou administratives.
- 2.04 Dans la présente convention collective, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.
- 2.05 Les salariés reçoivent les ordres et directives de travail de leur supérieur immédiat.

ARTICLE 3 COOPÉRATION ET DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif d'Aquacers de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires tout en se conformant à ses obligations, le tout sujet aux dispositions expresses de la présente convention collective.
- 3.02 Aquacers reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4461.
- 3.03 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part d'Aquacers pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son syndicat.
- 3.04 Ni Aquacers, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées ne doivent faire de distinction, d'exclusion, de préférence ou de harcèlement à l'égard de quelque personne salariée 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 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.
- 3.05 Tout salarié doit participer à l'amélioration des méthodes de travail, respecter et sensibiliser son entourage au respect des règles de Santé et Sécurité au Travail et doit faciliter l'intégration des nouveaux salariés, en communiquant et transmettant les informations pertinentes.
- 3.06 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective était jugée nulle, les autres clauses de ladite convention collective ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.07 Harcèlement psychologique : 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 d'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. 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.

- 3.08 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Aquacers prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- 3.09 Aquacers s'engage à ouvrir une enquête le plus rapidement possible suivant la réception de toute plainte de harcèlement psychologique qui lui est formulée soit par la personne salariée ou le Syndicat.
- Les parties en cause s'engagent à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant.
- Aquacers 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.
- 3.10 Il est entendu que la présente ne prive en rien les salariés ou le Syndicat, des recours possibles en vertu des différentes lois.
- 3.11 Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la convention collective de travail et par la suite à tous les quatre (4) mois, Aquacers remet au Syndicat la liste des personnes salariées régies par la présente convention collective de travail. Cette liste comprend les noms, prénoms, dates d'embauche et d'ancienneté.
- 3.12 À chaque nouvelle embauche, Aquacers remet au Syndicat, par écrit, le nom et prénom du nouveau salarié, son statut, date d'embauche, sa classification, salaire, et s'il s'agit d'un remplacement, date de début et date de fin.
- 3.13 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, Aquacers fournira une copie de ladite convention collective à tous les salariés.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

Dans la présente convention, les termes et expressions utilisées par les parties ont la signification qui suit :

4.01 **Salarié**

Personne à l'emploi d'Aquacers, travaillant au Centre d'Épuration Rive-Sud localisé au 2999, Île Charron, Longueuil ou dans un de ses établissements et couverte par la présente convention.

4.02 **Salarié à l'essai**

Tout salarié nouvellement embauché par Aquacers et qui n'a pas complété une période de travail ne dépassant pas l'équivalent de huit cents (800) heures à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat, à défaut de quoi, il obtient le statut de salarié régulier. Le salarié à l'essai est assujéti à la présente convention, sauf en ce qui concerne le régime d'assurance groupe.

Le salarié à l'essai peut être congédié sans droit de grief. Toutefois, il ne peut être congédié ou mis à pied dans le seul but de l'empêcher d'obtenir son statut de salarié régulier ou de le priver des avantages de la convention collective.

4.03 **Salarié régulier**

Tout salarié à l'essai ayant complété une période de huit cents (800) heures effectivement travaillées et qui détient un poste.

4.04 **Salarié temporaire**

Tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier ou à l'essai, absent pour l'une des raisons prévues par la présente convention ou en raison d'une absence expressément autorisée par Aquacers, pour la durée de cette absence.

L'employeur pourra faire travailler le salarié temporaire pour un minimum de quatre (4) heures consécutives aux fins d'analyses de laboratoire sur un horaire régulier les fins de semaine et lors des congés fériés.

Le salarié temporaire est assujéti aux dispositions de la présente convention à l'exception des clauses relatives au régime d'assurance groupe et à l'ancienneté. Il ne peut être mis à pied ou congédié dans le seul but de le priver des avantages de la convention.

Lorsque le salarié temporaire a complété sa période d'essai de huit cents (800) heures, il cumule de la durée de service rétroactivement à sa première journée travaillée. Par la suite, il est rappelé par ordre de durée de service en autant qu'il possède les exigences et qu'il soit disponible à effectuer les remplacements requis. Aquacers doit tenir à jour la liste de durée de service des temporaires et en fait parvenir une copie au Syndicat, selon les besoins ou à la demande du Syndicat. Durant sa période d'essai, il n'a pas droit au grief en cas de congédiement.

4.05 **Étudiant**

Toute personne embauchée pour la période estivale comprise entre la 3^e semaine d'avril et la dernière semaine de septembre. Celle-ci ne bénéficie pas de la présente convention et pourra travailler sur l'horaire de jour, du lundi au vendredi.

Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la Loi sur les Normes du travail, ne peut avoir un salaire supérieur à soixante-quinze pourcent (75%) de l'opérateur A, sauf s'il y a entente avec le Syndicat, et n'a pas droit à la procédure de griefs. Les étudiants peuvent travailler sur l'horaire des quarts de travail pour aider et/ou accompagner les opérateurs.

Les étudiants travailleront sous supervision d'un contremaître ou d'un salarié désigné et effectueront une partie des tâches d'une fonction, soit des opérateurs, des techniciens d'entretien ou de laboratoire, tel que défini à l'annexe « D ».

4.06 **Salarié saisonnier**

Toute personne embauchée pour effectuer des travaux saisonniers d'entretien, de mise en fonction ou de nettoyage d'équipements. Celle-ci ne bénéficie pas de la présente convention à l'exception des heures de travail (Article 10).

Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la Loi sur les Normes du travail et n'a pas droit à la procédure de grief.

4.07 **Supérieur immédiat**

Désigne les contremaîtres ou un représentant désigné par la direction pour les opérateurs, les techniciens d'entretien et les techniciens de laboratoire.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 a) Tout salarié qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention doit maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.
- b) Tout nouveau salarié doit adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant sa première journée de travail, et ce, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.02 Aquacers n'est pas tenu, en vertu de l'article 5.01, de congédier un salarié régulier parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Toutefois, le salarié régulier demeure soumis aux stipulations de la clause suivante.

Retenue syndicale

Aquacers prélève sur le salaire et, ce cas échéant, sur tout montant d'indexation ou de rétroactivité de chaque salarié assujéti à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

Aux fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué à l'Employeur par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie, après la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat.

L'Employeur s'engage à déduire les montants prévus sur chaque versement de salaire. Il fera parvenir au Syndicat le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état de la perception en regard de chaque salarié.

Il déposera dans le compte du Syndicat le montant hebdomadaire total perçu et fera parvenir un état de compte en regard de chaque salarié.

- 5.03 L'employeur remet une copie de la convention collective aux nouveaux salariés dès leur première cotisation syndicale.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 À l'occasion d'activités syndicales légitimes telle qu'enquêtes, règlements des griefs, arbitrages, congrès ou autres activités syndicales légitimes, Aquacers accorde un nombre maximum de 120 heures, avec solde, par année civile pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, aux conditions suivantes :

- 1) Dans les cas d'enquêtes, griefs et arbitrages, un maximum de deux (2) représentants peuvent s'absenter;
- 2) À l'occasion de congrès ou autres activités syndicales légitimes, un maximum d'un (1) représentant peut s'absenter;
- 3) Un avis d'au moins quarante-huit (48) heures doit être donné à la direction d'Aquacers ou son représentant. Cependant, en cas d'urgence et lorsqu'il s'agit d'enquête, un représentant syndical pourra s'absenter de son travail avec un avis moindre de quarante-huit (48) heures avec l'autorisation de la direction d'Aquacers ou son représentant;
- 4) Le salarié doit, avant de s'absenter, obtenir de son supérieur immédiat la formule intitulée « Autorisation d'absences pour activités syndicales », laquelle sera complétée et remise par le salarié à son supérieur pour fin de contrôle.

À compter de 2018, advenant le cas où les cent-vingt (120) heures maximums autorisées ne sont pas utilisées, il sera possible de transférer un maximum de douze (12) heures à l'année suivante, en autant qu'il y ait un solde d'au moins douze (12) heures. Le maximum autorisé par année ne devra jamais dépasser cent trente-deux (132) heures.

6.02 Ne font pas partie de la banque de cent-vingt (120) heures mentionnées au premier paragraphe les heures passées en négociation, en conciliation et médiation pour un maximum de deux (2) membres du comité syndical de négociation. Ces heures sont avec solde pour les salariés cédulés ou non cédulés à travailler.

Les journées d'absence mentionnées à la présente clause ne s'appliquent pas dans les cas où les salariés sont membres du Comité de relation du travail ou du Comité de SST ou lors de rencontres avec l'Employeur pour discussions reliées à un grief. Ces heures sont avec solde.

6.03 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter, en sus des heures mentionnées à l'article 6.01, sans solde, pour les mêmes motifs que ceux prévus à cet article. L'Employeur verse alors le salaire régulier au salarié libéré et il facture le Syndicat pour le salaire et les avantages sociaux qu'il a payés pour ce salarié.

Le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de cette facture.

6.04 Le Syndicat avise Aquacers par écrit de la nomination de ses représentants locaux.

Dans les cas où un salarié est convoqué par un représentant de l'employeur, le salarié ainsi convoqué peut à sa demande être accompagné d'un représentant du Syndicat.

6.05 Aquacers reconnaît au syndicat le droit d'afficher, aux endroits approuvés par les autorités d'Aquacers, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre à condition que les avis soient signés par le président ou autre officier signataire autorisé par le Syndicat.

6.06 Les conseillers extérieurs, tant du Syndicat que d'Aquacers, ont droit de participer aux discussions, négociation, entente avec le Syndicat.

6.07 Aquacers accorde entrée libre sur ses terrains et dans ses bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, le Directeur doit être avisé à l'avance.

Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions. Également, ces visites ne doivent pas perturber d'aucune façon la bonne marche des opérations.

6.08 Aquacers met à la disposition des représentants syndicaux un classeur barré.

6.09 Un local sera mis à la disposition du syndicat pour servir de bureau syndical. Toutefois, ce local pourra être retiré à tout moment en fonction de la disponibilité.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES LITIGES ET DES GRIEFS

- 7.01 Aquacers et le Syndicat conviennent que le but de la procédure décrite au présent article vise à régler les litiges et les griefs résultant de toute mésentente relative à l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective.
- 7.02 Tout salarié, accompagné s'il le désire d'un représentant syndical autorisé, doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief. Cette rencontre devra être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande du salarié.

À défaut d'entente, Aquacers et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

1^{ère} étape :

Tout salarié qui se croit lésé soumet, par écrit, selon une formule préparée à l'avance, le cas au comité des griefs du Syndicat. Le comité étudie le cas fait l'enquête requise et décide du genre d'actions et des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis au susdit comité. Lorsqu'un cas est rejeté par le susdit comité, le salarié concerné n'a plus de recours.

2^{ème} étape :

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'incident, au Directeur des opérations.

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le Directeur des opérations ou son représentant désigné reçoit les représentants du Syndicat.

3^{ème} étape :

À défaut d'entente, le grief est alors soumis au Directeur général d'Aquacers ou à son représentant désigné, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse écrite de son responsable.

Le Directeur général de la Compagnie ou son représentant désigné devra rencontrer le Syndicat, dans un délai de dix (10) jours ouvrables ou à un moment mutuellement convenu entre eux.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, le Directeur général d'Aquacers ou son représentant désigné devra donner sa réponse au grief qui lui a été soumis.

Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur.

Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, l'expression « jours ouvrables » exclut spécifiquement les samedis, les dimanches, les jours fériés et la période entre le 20 décembre et le 5 janvier de chaque année inclusivement.

7.03 Afin de permettre l'étude de certains griefs particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente mutuelle entre les parties.

Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste.

ARTICLE 8 ARBITRAGE DE GRIEF

8.01 Arbitrage :

Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse écrite du Directeur général d'Aquacers ou de son représentant désigné, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'un des arbitres suivants qui agiront à tour de rôle. La fin du mandat signifie que celui-ci a rendu sa décision ou pris acte de la fin du dossier.

Me Maureen Flynn
Me Claude Martin
Me Denis Provençal

En cas d'indisponibilité des arbitres énumérés ci-dessus ou en cas où les parties ne s'entendent pas sur l'arbitre à nommer, les parties se référeront au Service d'arbitrage accéléré.

Dans sa décision, l'arbitre ne pourra ajouter, retrancher, changer ou modifier de quelque façon que ce soit les tenues de la présente convention collective.

Sa décision doit être motivée, doit être exécutoire, finale et doit lier les parties dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision.

8.02 L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, l'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties.

Les ententes intervenues entre les parties au cours de la procédure décrite ci-dessus visant à régler un grief doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de chacune des parties.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Dans le cas où la conduite d'un salarié est sujette à l'imposition d'une mesure disciplinaire, dans les vingt (20) jours de la connaissance des faits, l'Employeur convoque le salarié pour obtenir sa version des faits, le salarié ainsi convoqué peut à sa demande être accompagné d'un représentant du Syndicat.

Le salarié ainsi convoqué doit recevoir un avis de vingt-quatre (24) heures préalables à la convocation à moins que le salarié renonce à ce délai. Cet avis doit contenir les motifs de ladite convocation et les faits reprochés.

9.02 Aquacers communique simultanément, par écrit, au salarié et au Syndicat, les faits qui ont motivé la mesure disciplinaire, la réprimande ou l'avertissement écrit dans les vingt (20) jours suivant la rencontre prévue à 9.01 sans excéder trois (3) mois des événements ou de leur connaissance dont la preuve appartient à l'employeur.

9.03 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

9.04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié ne peut être invoqué en arbitrage après douze (12) mois de son émission; sauf en cas de récidive, toutefois, dans le cas de suspension ou de congédiement la prescription est de dix-huit (18) mois.

En cas de récidive, le délai est prolongé de douze (12) à dix-huit (18) mois selon le cas.

9.05 Sur rendez-vous tout salarié peut consulter son dossier auprès du Service des ressources humaines, pendant les heures régulières de travail. Il peut donner mandat écrit à un officier du Syndicat de le faire à sa place.

Dans le cas de suspension et de congédiement, Aquacers assume le fardeau de la preuve.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) L'horaire de travail pour les employés sur quart de travail est réparti en quatre (4) équipes de travail qui œuvrent douze (12) heures par quart, quatorze (14) jours sur vingt-huit (28), étalés sur les quarts de travail suivants :

Quart de jour : de 7h00 à 19h00

Quart de nuit : de 19h00 à 7h00

- b) L'horaire de travail pour les techniciens d'entretien et de laboratoire est de cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, réparties entre 6h et 18h, avec une demie (1/2) heure non rémunérée pour la période de repas. La période de repos de l'avant-midi peut être jumelée avec la période de repas et la période de repos de l'après-midi peut être prise à la fin du quart de travail.
- c) L'horaire de travail pour tous les autres salariés est réparti en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, réparties entre 7h et 15h30, avec une demie (1/2) heure non rémunérée pour la période de repas. La période de repos de l'avant-midi peut être jumelée avec la période de repas et la période de repos de l'après-midi peut être prise à la fin du quart de travail.
- d) Les modalités de la répartition des horaires des équipes et des jours de travail sont définies à l'annexe « C ».

La période de repas allouée par quart de travail est d'une heure et elle est répartie suivant les besoins d'opération. L'employé sur quart de travail doit demeurer disponible pendant sa période de repas.

Afin de faciliter le transfert entre les équipes se relayant sur les quarts de travail, une période de dix minutes sera allouée avant la fin du quart de travail pour noter les informations pertinentes d'opération dans le journal de bord prévu à cette fin.

Tous les salariés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes qui sont allouées avant la période de repas et après cette dernière et cédulées en fonction des besoins d'opération.

Note :

Dans le cas des articles 10.01b) et 10.01c), dans l'éventualité d'une demande expresse du client concernant les horaires de travail des techniciens à l'entretien et des opérateurs de jour, les parties s'engagent à se rencontrer pour en arriver à une solution acceptable par ce dernier.

- 10.02 Il serait loisible aux salariés d'échanger entre eux occasionnellement un jour de travail ou de congé, mais ils doivent en tout temps obtenir l'approbation de leur supérieur pour un tel changement et ce changement ne doit pas occasionner de problème opérationnel pour Aquacers ni d'incidence financière.
- 10.03 Advenant un besoin d'opérateur sur les quarts de travail réguliers, le remplacement est offert d'abord aux salariés temporaires ayant les compétences requises et disponibles à effectuer le remplacement requis et ensuite aux opérateurs sur l'horaire de jour ayant les compétences requises. Dans le cas où le poste n'est pas ainsi comblé, Aquacers transfère temporairement un opérateur en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté.
- 10.04 Tout autre horaire peut être établi suivant les besoins opérationnels et ce, après entente entre le Syndicat et Aquacers.

ARTICLE 11 SALAIRES

11.01 Les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention.

11.02 La paie est calculée aux deux (2) semaines et couvre la période du dimanche au samedi.

Les renseignements suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque salarié :

- a) Le nom et le prénom du salarié ;
- b) L'adresse du salarié ;
- c) La date et la période de paie ;
- d) Le nombre d'heures régulières et supplémentaires ;
- e) Le montant brut de la paie ;
- f) Les détails des déductions ;
- g) Le montant net de la paie ;
- h) Le nom de l'employeur ;
- i) La fonction du salarié ;
- j) La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations ;
- k) Le taux de salaire ;
- l) Les banques de congés.

11.03 Le versement de deux (2) semaines de paie dans le compte est effectué à toutes les deux (2) semaines, soit le deuxième mercredi suivant la fin de la deuxième semaine de paie. Si ce mercredi est jour chômé, le versement aura lieu le jour précédent.

11.04 Le versement de la paie dans un compte de banque du choix du salarié est obligatoire. Tout changement de compte de banque doit être signalé au service de la paie avant la fermeture du compte dans lequel la paie est déposée.

11.05 Promotion temporaire

Tout salarié visé par la convention qui est appelé à accomplir une ou des tâches d'une fonction de classe supérieure à la sienne assujettie à l'unité de négociation pour une période de travail de plus de deux (2) heures par horaire de travail est rémunéré au taux de salaire correspondant à la fonction à accomplir pour tout le temps travaillé.

La rémunération sera de technicien d'entretien niveau 1 si le salarié a plus de trois ans d'ancienneté et de technicien d'entretien niveau 2 si le salarié a moins de trois (3) ans d'ancienneté.

Pour les aides-opérateurs qui sont affectés pour une période de plus de deux (2) heures, ils seront rémunérés au taux de salaire correspondant à la fonction si le salarié a les exigences requises.

ARTICLE 12 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 12.01 Aquacers doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- Pour chaque établissement, il incombe à Aquacers d'informer les salariés des normes de sécurité.
- 12.02 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.
- 12.03 Aquacers reconnaît un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants du Syndicat, salariés d'Aquacers et deux (2) représentants désignés par Aquacers. Le président du Syndicat ou son représentant et le directeur des ressources humaines ou son représentant sont membres d'office dudit comité.
- 12.04 Les membres désignés par le Syndicat sont libérés sans perte de salaire.
- Toutefois, l'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants d'Aquacers ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du comité.
- Les parties peuvent s'adjoindre la présence de personnes-ressources extérieures, lorsque requis.
- 12.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties, ce comité se réunit aux dates, heure et lieu convenus.
- Aquacers communique à l'avance l'ordre du jour proposé.
- Au plus tard dans les vingt (20) jours qui suivent la tenue d'une réunion du comité de santé et sécurité, un procès-verbal est transmis à chacun des membres. Ce procès-verbal doit être adopté au début de la réunion suivante.
- 12.06 Les fonctions du comité de santé et sécurité sont les suivantes :
- a) Établir et recommander, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail ;
 - b) Choisir et recommander les moyens et l'équipement de protection individuelle qui, tout en étant conforme aux règlements, sont adaptés aux besoins des salariés ;

- c) Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à Aquacers ;
 - d) Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail ;
 - e) Tenir, dans chaque établissement, des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ;
 - f) Recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et d'Aquacers relatives à la santé et la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- 12.07 Il incombe à Aquacers de mettre à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins dans chaque édifice ou bâtisse et dans chaque véhicule appartenant à Aquacers.
- 12.08 Sur recommandation du comité, Aquacers fait examiner périodiquement l'équipement utilisé par les salariés et qui peut mettre en danger la santé et la sécurité de ces derniers.
- 12.09 Le comité de santé et de sécurité ou le représentant désigné par le comité, veillera durant les heures de travail et lorsque nécessaire (situation urgente et jugée dangereuse pour un salarié) à traiter des problèmes ayant trait à la santé et à la sécurité des salariés. Les motifs visés par ces activités sont :
- a) Faire l'inspection des lieux de travail conformément aux procédures établies par le comité de santé et de sécurité ;
 - b) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les salariés ;
 - c) Faire les recommandations pour éliminer les sources de danger pour les salariés ;
 - d) Accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection ;
- 12.10 Un représentant des salariés siégeant au comité de santé et de sécurité, ou son remplaçant en cas d'absence, pourra s'absenter sans perte de traitement pour intervenir dans les cas où le salarié exerce son droit de refus.

Cette permission ne peut être refusée, sauf pour motifs raisonnables et valables.

12.11 Les locaux mis à la disposition des salariés pour leur repos et leur repas doivent être aménagés convenablement.

ARTICLE 13 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

- 13.01 Le Comité des relations de travail est constitué de deux (2) représentants désignés par le Syndicat dont le Président ou son remplaçant, et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur.
- 13.02 Le Comité discute de tout sujet d'intérêt commun concernant les relations de travail, les conditions de travail et les griefs, et recherche une solution aux problèmes discutés.
- 13.03 Le Comité se réunit à la demande de l'une des parties dans les dix (10) jours de la demande. La date est fixée après entente entre les parties.
- La partie qui fait la demande doit indiquer à l'autre partie le ou les sujets qui seront discutés.
- 13.04 Comme il s'agit d'un comité paritaire, les représentants syndicaux sont libérés sans perte de salaire.

ARTICLE 14 PRIMES

14.01 Prime de nuit et de fin de semaine

Une prime de nuit et de fin de semaine d'un dollar et quarante cents de l'heure (1,40 \$/heure) ou seize dollars et quatre-vingt cents (16,80 \$) par quart de travail pour tout employé affecter sur l'horaire de travail défini à l'article 10.01 a) est consentie pour toutes les heures effectuées entre 19 h et 7 h (quart de nuit) et entre 7 h et 19 h (quart de jour) les samedis et dimanches. Ces primes ne sont pas assujetties à la rémunération à taux et demi (150 %).

14.02 Prime pour téléavertisseur

Lorsque le port d'un téléavertisseur est requis, une prime de cinquante dollars (50 \$) est allouée pour une période de sept (7) jours. Cette prime est augmentée à chaque année des mêmes augmentations annuelles prévues à l'Annexe « A ». De plus, l'article 16 « Travail supplémentaire et rappel d'urgence » trouve son application pour la durée du travail effectué.

14.03 Prime pour certificat de qualification requis par la firme

Les certificats de qualification pouvant être requis sont :

- Mécanicien de machines fixes classe 4 (MMF4). Maximum d'un (1) par quart de travail et s'il y en a deux (2) sur le quart de travail c'est l'employé qui est dans la zone de l'incinération qui aura la prime.
- Électricien, licence C hors construction. Un employé régi par la convention et qui, par les tâches qui lui sont affectées, requièrent la nécessité de la licence C.
- Opérateur de jour et opérateur à l'usine, le paiement de la prime est applicable à tous les opérateurs détenant leur certificat de compétences en tant qu'opérateur en traitement des eaux usées au moment de la signature de la présente convention collective ou dès l'obtention du certificat de compétence d'opérateur en traitement des eaux usées.

Une prime d'un dollar quatre-vingt-seize de l'heure (1,96 \$/heure) leur sera accordée.

- Aquaciers jugera du besoin d'un tel certificat.
- 14.04 À partir de 2018, les primes citées à l'article 14.01 et 14.03 sont indexées au 1^{er} janvier de chaque année selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada, tel que défini à l'annexe « A ».

ARTICLE 15 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 15.01 **Aucun salarié régulier qui est à l'emploi à titre d'employé régulier de Aquacers au 31 décembre 2016 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 la structure ou le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail; et ce en autant que Aquacers est toujours responsable de l'opération et de l'entretien du Centre d'Épuration Rive-Sud.**

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL D'URGENCE

16.01 Tout travail requis d'un salarié en dehors des heures ci-après décrites est considéré comme des heures supplémentaires, sauf celles prévues à l'article 10.02 où il ne doit pas y avoir d'incidence financière pour Aquacers.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi de la façon suivante ;

- a) Pour les salariés identifiés à l'article 10.01 b) et c) :
 - après quarante (40) heures de travail dans une semaine de travail, une semaine étant définie du dimanche au samedi inclusivement;
 - les jours de congés.

- b) Pour les salariés identifiés à l'article 10.01 a) :
 - après quatre-vingts (80) heures de travail par période de quatorze (14) jours pour les heures effectuées selon l'horaire régulier défini à l'article 10.01 a);
 - après trente-six (36) heures ou quarante-huit (48) heures de travail effectué, en plus des heures de travail définies à l'horaire de l'article 10.01 a) pour une semaine normale de travail (une semaine normale de travail est définie comme étant du dimanche au samedi inclusivement).
 - les jours de congé travaillés.

- c) Les heures supplémentaires sont payées sur la période de paie correspondante à la période où les heures supplémentaires ont été effectuées pour les employés définis à l'article 10.01 b) et c).

- d) Les heures supplémentaires pour les salariés définis à l'article 10.01 sont payées de la façon suivante, à savoir :
 - sur la paie correspondante à la fin du cycle de quatorze (14) jours pour les heures après quatre-vingts (80) heures de travail par période de quatorze (14) jours pour les heures effectuées selon l'horaire régulier défini à l'article 10.01 a).

- sur la paie correspondante à la période où les heures supplémentaires ont été effectuées pour les heures après trente-six (36) heures ou quarante-huit (48) heures travaillées en plus des heures prévues à l'article défini à l'article 10.01 a).
- e) Aux fins de calcul des heures supplémentaires seulement, les congés sans solde et le paiement des heures banquées ne sont pas considérés comme des jours travaillés.
- f) Le taux horaire apparaissant à l'annexe « A » détermine la base de calcul des heures supplémentaires.
- g) Le salarié qui, après avoir quitté son poste à la fin de sa journée régulière, reçoit l'ordre de revenir au travail recevra au moins trois (3) heures au taux prévu à l'annexe « A » en heures supplémentaires.

16.02 Les heures supplémentaires sont réparties entre les salariés de même fonction le plus équitablement possible, les parties s'entendent pour élaborer un système de répartition des heures supplémentaires, lequel sera consigné dans un registre (annexe « E »).

Le temps supplémentaire est obligatoire pour effectuer la transition jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant lorsqu'un salarié sur quart de travail ne se présente pas.

En cas d'urgence, advenant le cas que les salariés temporaires ne puissent répondre aux besoins des opérations, le travail supplémentaire est obligatoire.

16.03 Sur demande écrite d'un salarié, l'Employeur compense les heures travaillées en heures supplémentaires par des heures de congé et chaque heure supplémentaire est compensée suivant les prescriptions de l'article 16.

Le salarié peut prendre ces heures de congé sur préavis de cinq (5) jours dans la mesure où le congé requis ne cause aucun travail en heures supplémentaires.

Le salarié qui le désire peut transférer ses heures de sa banque de temps qui sont cumulées au 31 décembre de chaque année dans un REER.

Pour ce faire, il doit faire une demande écrite avant le 1^{er} décembre. Le transfert est effectué au plus tard le 28 février de l'année suivante.

16.04 Lors de rappel au travail dans un délai de moins d'une heure de l'appel ou lors de travail après la journée normale de travail, le salarié qui effectue trois (3) heures de travail d'heures supplémentaires, reçoit un remboursement maximum de vingt-cinq dollars (25,00 \$) pour frais de repas; et ce sur présentation de facture.

À partir de 2018, il y a indexation au 1^{er} janvier de chaque année selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada, tel que défini à l'annexe « A ».

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

17.01 Le droit aux vacances annuelles payées s'acquiert pendant une période de douze (12) mois consécutifs. Cette période, appelée année de référence, s'étend du 1^{er} mai au 30 avril.

Il faut avoir acquis le droit aux vacances annuelles pendant la durée d'une année de référence avant de prendre des vacances.

Les nouveaux salariés embauchés après le 1^{er} mai de l'année en cours ne sont donc pas autorisés à prendre des vacances avant le début de la prochaine année de référence.

La durée des vacances (en temps) et le montant de l'indemnité (en dollars) varient selon le nombre d'années de service calculé au 1^{er} mai.

Les salariés qui ont moins d'un an de service au 1^{er} mai ont acquis au cours de la période de référence précédente un jour par mois de service effectivement travaillé comme durée (avec un maximum de dix (10) jours) et reçoivent en indemnité de vacances pour ces jours acquis, quatre pourcent (4%) du salaire annuel brut.

Les salariés qui ont une année et plus de service au 1^{er} mai auront droit à une durée et une indemnité de vacances telles que décrites dans le tableau suivant :

Nombre d'années de service au 1er mai	Durée des vacances			
	Jours	Heures		
		Autres employés	Employés sur quart de travail	Indemnité de vacances % du salaire annuel brut
1 à 3	10	80	84	4
3 à 7	15	120	126	6
8 à 10	20	160	168	8
11 et plus	25	200	300	10

Les salariés temporaires ont droit à six pourcent (6%) d'indemnité de vacances après trois (3) ans de service.

- 17.02 Les périodes de prise de vacances annuelles sont cédulées par entente mutuelle entre Aquacers et le salarié; en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification, des besoins d'opération et d'entretien.
- 17.03 Le droit aux vacances des salariés est transmis à chacun d'eux au plus tard le 15 avril de chaque année. Le salarié doit faire son choix au plus tard le 30 avril de chaque année. Aquacers affiche les dates de vacances des salariés vers la mi-mai de chaque année.
- 17.04 Un seul salarié par fonction et/ou par quart de travail à la fois pourront prendre des vacances annuelles.
- 17.05 Si un jour férié survient alors que le salarié est en vacances, ce dernier aura le choix, soit de l'ajouter à ses vacances, de se le faire payer ou soit de le garder dans son crédit de vacances. Dans le cas où le salarié choisit de l'ajouter à sa période de vacances, il doit en aviser son supérieur immédiat au moins une semaine avant son départ. Les vacances ne pourront être prises entre le 20 décembre et le 5 janvier de l'année suivante.
- 17.06 Lorsqu'un salarié a des journées de vacances résiduelles et qu'il désire prendre une ou plusieurs journées, il doit faire une demande écrite en s'assurant de respecter les conditions prévues au présent article. L'Employeur a un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la demande pour autoriser les vacances par écrit, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 17.07 Si pour une raison ou une autre, un salarié vient à quitter le service d'Aquacers, il aura droit aux bénéfices de vacances accumulés à la date de son départ.
- 17.08 Le salarié victime d'un accident ou de maladie, non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et son supérieur.

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS

- 18.01 L'employeur reconnaît que les jours énumérés dans cette clause sont des jours de fête chômés et payés pour tous les salariés couverts par la convention collective.
- 18.02 Les jours suivants sont considérés comme des congés fériés :
- Le Jour de l'An ;
 - Le lendemain du Jour de l'An ;
 - Le Vendredi Saint ;
 - La journée Nationale des Patriotes ;
 - La Saint-Jean-Baptiste ;
 - La Confédération ;
 - La Fête du Travail ;
 - Le jour de l'Action de Grâce ;
 - La veille du jour de Noël ;
 - Le jour de Noël ;
 - Le lendemain de Noël ;
 - La veille du Jour de l'An.
- 18.03 Tout salarié ayant à travailler en tout ou en partie la journée d'un congé férié sera rémunérée à taux et demi (50 %) pour les heures travaillées entre zéro (0) heure et vingt-quatre (24) heures le jour du congé férié.
- 18.04 Pour les salariés travaillant sur des équipes en rotation, la date des congés statutaires n'est pas déplacée. Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec un congé statutaire, reçoit le paiement d'une journée régulière. De plus, le salarié est rémunéré au taux majoré de cinquante pourcent (50 %) de salaire, soit au taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées.
- 18.05 Pour les salariés ne travaillant pas sur des horaires en rotation, le congé statutaire est reporté à la journée ouvrable qui précède ou qui suit ce congé, lorsqu'il coïncide avec un congé hebdomadaire.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Les salariés ont droit de prendre des congés, sans perte de salaire, lorsque certains événements surviennent alors qu'ils seraient normalement assignés pour travailler :

Mariage :

- a) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours durant la semaine précédant ou suivant la date de son mariage ;
- b) Un (1) jour lors du mariage d'un enfant ou de son père ou de sa mère durant la semaine précédente ou suivant la date du mariage.

Décès ou funérailles :

Dans les cas de décès, si le salarié est empêché d'assister aux funérailles qui débutent après l'épuisement de son congé, ce dernier peut fractionner son congé afin d'assister aux funérailles.

- c) Cinq (5) jours ouvrables, lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- d) Deux (2) jours ouvrables, lors du décès du frère, de la sœur, du père ou de la mère de son conjoint ;
- e) Une (1) journée additionnelle est accordée lorsque l'événement survient à plus de deux cents (200) kilomètres du bureau de Aquacers ;
- f) Il peut s'avérer nécessaire pour un salarié de s'absenter pour une période plus longue que celle décrite ci haut. Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié pourra s'absenter une période raisonnable pour s'occuper de ses obligations. Cette période d'absence est sous forme de congé sans solde.

Naissance ou adoption :

- g) Un (1) jour ouvrable, lors de la naissance, de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, ainsi que le jour de son baptême;
- h) Deux (2) jours lors de la naissance de son enfant ou l'adoption de l'enfant de son conjoint, ainsi que le jour de son baptême.

19.02 Les salariés ont droit de prendre des congés, sans solde, lorsque certains événements surviennent alors qu'ils seraient normalement assignés pour travailler. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur, un mois avant son départ si l'événement est prévisible. Dans les autres cas, le salarié doit prévenir son supérieur aussitôt qu'il est informé de l'événement. Il devra de plus fournir, sur demande de son supérieur, la preuve ou l'attestation de ces faits. Le salarié a le droit de prendre cinq (5) jours sans solde pour affaire personnelle et trois (3) jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint.

La demande doit être faite par écrit en y indiquant la date de début et la date de fin dudit congé. Une copie est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 20 CONGÉS PARENTAUX

Section I – Congé de maternité

20.01 En cas de maternité, la salariée, après avoir donné un avis écrit de trois (3) semaines à l'Employeur, précisant la date du début et de la fin du congé auquel elle joint un certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement, obtient un congé sans solde de dix-huit (18) semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.

La personne salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé à droit à un congé de maternité discontinu.

Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité après un avis deux (2) semaines à l'Employeur et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

20.02 La salariée peut reprendre son poste avant l'expiration du congé prévu à 20.01 à condition qu'elle avertisse l'Employeur au moins trois (3) semaines avant son retour et qu'elle produise une attestation écrite de son médecin traitant la déclarant apte à reprendre le travail.

20.03 La salariée peut reporter la totalité ou une partie de ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité à la condition d'en faire la demande avant son départ en congé de maternité. La salariée et l'Employeur s'entendent alors sur la période à laquelle les vacances sont reportées; l'Employeur ne peut refuser de reporter les vacances à une période qui se situe immédiatement après l'expiration du congé maternité.

20.04 Pendant la durée du congé de maternité, la salariée bénéficie des avantages comme si elle était restée au travail et elle doit maintenir sa participation monétaire au régime d'assurances collectives.

20.05 À l'expiration du congé, la salariée reprend son poste; si tel poste est aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

- 20.06 En cas de fausse couche ou d'accouchement d'un enfant mort-né avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines; elle doit en informer l'Employeur par écrit aussitôt que possible en précisant la date de son retour et fournir un certificat médical attestant de l'événement.
- 20.07 Lorsque les conditions de travail de la salariée enceinte ou qui allaite comportent des risques de maladies infectieuses ou des risques physiques pour elle-même, l'enfant à naître ou l'enfant allaité, la salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste disponible pour lequel elle rencontre les exigences. À cet effet, elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical de son médecin traitant. La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- 20.08 Advenant une impossibilité de la part de l'Employeur d'affecter la salariée à un autre poste, celle-ci a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Pour la salariée enceinte, ce congé se termine à la date prévue de l'accouchement, moment où le congé maternité entre alors en vigueur. Pour la salariée qui allaite, ce congé se termine après la période d'allaitement.
- 20.09 Durant le congé spécial prévu aux clauses 20.07 et 20.08, la salariée est régie quant à son indemnité par les dispositions sur la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- 20.10 La salariée a également droit à un congé spécial, sans salaire, lors d'une complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt pour une période dont la durée est fixée par un certificat médical attestant de la nature de la complication ou du danger. Ce congé spécial se termine au plus tard un mois avant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

Durant ce congé spécial, la salariée bénéficie des jours d'absence maladie auxquels elle peut avoir droit et de l'assurance-salaire, sujet aux conditions de la police.

Section II – Congé de paternité

20.11 Le salarié qui peut bénéficier d'un congé de paternité suivant le Régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à cinq (5) semaines continues de congé de paternité, selon les dispositions choisies en vertu dudit régime, sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant.

Pour se prévaloir de ce congé, le salarié doit donner un avis écrit de trois (3) semaines à l'Employeur, précisant la date du début et de la fin du congé.

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Pendant la durée du congé de paternité, le salarié bénéficie des avantages prévus à la convention collective comme s'il était au travail, et continue de bénéficier des régimes et il doit assumer sa part.

Section III – Congé parental

20.12 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

20.13 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans les 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. Il 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 ait été confié.

20.14 Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

20.15 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par la clause 20.14 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

- 20.16 Pendant son congé, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective et continue de bénéficier des régimes en autant qu'il assume sa part.
- 20.17 À l'expiration du congé, le salarié reprend son poste. Si tel poste est aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Section IV – Congé familial et/ou aidant naturel

- 20.18 Un salarié peut s'absenter du travail dix (10) jours par année, consécutifs ou non, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé 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, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ; les deux (2) premiers jours sont avec solde et les huit (8) autres jours sont sans solde.
- 20.19 Le salarié peut fractionner un congé familial et/ou aidant naturel en demi-journées et ce, autant que l'employeur l'autorise au préalable, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 20.20 Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible, prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés, et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.21 Étant donné qu'il y a huit (8) jours sans solde, le salarié peut puiser ces jours à même sa banque d'heures de maladie, ses jours de vacances, ses congés mobiles ou ses heures cumulées pour justifier un congé familial et/ou aidant naturel. Les banques d'heures sont réduites des heures utilisées.

ARTICLE 21 CONGÉS PAYÉS POUR MALADIE / AFFAIRES PERSONNELLES

21.01 Un salarié régulier sur quart de travail a droit à une banque d'heures équivalente à soixante (60) heures de congés pour maladie et/ou affaires personnelles et tous les autres salariés réguliers ont droit à une banque d'heures équivalente à quarante-huit (48) heures de congés pour maladie et/ou affaires personnelles, et ce, après avoir complété une année entière de service au 1^{er} janvier. Les salariés réguliers embauchés en cours d'année ont droit à une banque d'heures calculée au prorata de leur service.

À compter du 1^{er} janvier 2020, et au 1^{er} janvier de chaque année, les salariés qui ont complété dix (10) ans d'ancienneté ont droit à douze (12) heures supplémentaires.

21.02 Puisque les congés pour maladie et/ou affaires personnelles ne doivent pas servir à d'autres fins, les heures non utilisées sont cumulatives d'année en année, pour un maximum de cent cinquante (150) heures; toutefois, à la fin de chaque année, soit le 31 décembre, il est possible de se faire payer les heures résiduelles, de les transférer dans leur REER ou de transférer le solde des heures non utilisées en heures de vacances, celles-ci devront obligatoirement être prises dans l'année qui suit ce transfert. Dans le cas où le salarié désire se faire payer des heures ou les transférer dans un REER, il doit aviser l'Employeur par écrit avant le 1^{er} décembre et devra fournir annuellement la preuve de l'avis gouvernemental indiquant la disponibilité monétaire pour les fins de transfert dans un REER; ainsi que les informations relatives au transfert.

21.03 Les heures qui excèdent les cent cinquante (150) heures sont compensées à cinquante pourcent (50 %) du taux de salaire régulier en vigueur en janvier de chaque année.

21.04 Pour toute absence de trois (3) jours consécutifs ou plus, le salarié doit produire un certificat médical suffisamment détaillé justifiant cette absence. En cas d'abus, Aquacers se réserve le droit d'exiger un certificat médical, à sa discrétion, sans toutefois abuser de cette pratique.

21.05 Dès le premier jour d'absence pour maladie, le salarié doit se prévaloir des heures de congé de maladie accumulées et reçoit son salaire régulier de base pour chaque jour de congé de maladie ainsi pris,

après quoi il a droit aux bénéfices de l'assurance collective, s'il se qualifie.

Cependant, lors d'une absence pour une (1) journée complète, le salarié peut décider d'utiliser seulement cinquante pourcent (50 %) de son absence à même sa banque de maladie et l'autre cinquante pourcent (50 %) être en absence maladie sans salaire; il doit aviser l'employeur dès qu'il l'informe de son absence.

- 21.06 Sauf pour des motifs valables, tout salarié incapable de se présenter à son travail, pour quelque raison que ce soit, doit aviser un responsable d'Aquacers le plus tôt possible avant le début de son quart de travail.
- 21.07 Lors du départ d'un salarié, les heures accumulées de congés pour maladie et affaires personnelles ne lui sont pas payées.
- 21.08 Pour les salariés réguliers, à compter de la quatrième (4^e) journée de maladie consécutive, le salaire sera payable à même le régime d'invalidité de courte durée de Aquacers à la condition de répondre aux critères d'admissibilité, et ce, jusqu'à la quinzième (15^e) semaine suivant le début de l'invalidité, incluant les journées d'absence prévues à l'article 21.04.
- 21.09 Le salarié doit notamment avoir soumis à temps un certificat médical valide (qui précise la date de la première visite, le début et la fin prévue de l'invalidité et le diagnostic) à la Direction. Le salarié doit également utiliser le formulaire spécialement prévu à cet effet la "Déclaration du médecin traitant". Un certificat médical complet évite le désagrément de devoir retourner chez le médecin et celui de voir le paiement des prestations retardé, faute d'information. Aquacers assume les frais de production des documents en regard de toute exigence de la compagnie d'assurance.
- 21.10 Si le salarié prévoit être absent plus de trois (3) jours (ex. : pour une intervention chirurgicale), il doit obtenir une formule à l'avance afin de minimiser les délais de traitement de sa demande de prestations.

- 21.11 Le salaire de base du salarié régulier sera maintenu à quatre-vingts pourcent (80 %) ou à soixante-dix pourcent (70 %) pour une période variant ainsi d'après le nombre d'années de service :

Années de service	Nombre de semaines payables à 80 %	Nombre de semaines payables à 70 %
Moins de 1 année	0	12
1 an	1	11
2 ans	2	10
3 ans	3	9
4 ans	4	8
5 ans	5	7
6 ans	6	6
7 ans	7	5
8 ans	8	4
9 ans	9	3
10 ans	10	2
11 ans	11	1
12 ans et plus	12	0

Note : Pour le calcul du nombre d'années de service, Aquacers tient compte de la date d'embauche du salarié. Le salarié régulier peut combler le déficit entre soixante-dix pourcent (70 %) et quatre-vingts pourcent (80 %) avec ses heures de crédit de congés pour maladie et affaires personnelles accumulées, s'il le désire. La durée maximale des prestations en vertu de ce régime est de quinze (15) semaines (y compris les trois (3) jours tirés des congés pour maladie et affaires personnelles).

- 21.12 Si le crédit de congés pour maladie et affaires personnelles est épuisé, aucune prestation n'est versée pour les trois (3) premières journées.
- 21.13 Si vous avez droit à des prestations de source gouvernementale ou autres sources, celles-ci sont payables en premier lieu et tout manque à gagner est payable par le présent régime.
- 21.14 Le coût du régime d'invalidité de courte durée est défrayé à part égales entre Aquacers et les salariés réguliers. Le suivi annuel des cotisations et des coûts de ce régime sera remis en début de chaque année au président du Syndicat ou à son représentant, et à tous les trimestres, en cours d'année. Ce suivi décrira un état des saisies des primes de la part employeur, et de la part des salariés, et ce, détaillé pour chaque période de paie.

Cependant, durant son invalidité de courte durée, le salarié continue de payer les primes de ses autres assurances.

Il continue d'accumuler des crédits de vacances durant cette période.

- 21.15 Les salariés réguliers sont couverts par le régime d'assurance collective actuellement en vigueur d'Aquacers et la répartition de leurs participations demeurera inchangée pour la durée de la présente convention collective. Il comprend également le régime d'invalidité longue durée.
- 21.16 Aquacers se réserve le droit de procéder, à ses frais, à toute expertise médicale sur les salariés, si jugé nécessaire par Aquacers.
- 21.17 Aquacers peut faire examiner le salarié absent pour maladie par le médecin de son choix. Le médecin peut alors décider si l'absence est motivée.

S'il y a désaccord entre le médecin traitant et le médecin de Aquacers, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin qui agit comme arbitre, sa décision est finale et sans appel. Les frais du troisième médecin sont assumés par Aquacers.

- 21.18 Seulement une période de quinze (15) semaines est disponible par année civile à titre d'invalidité de courte durée par le salarié régulier. Tout salarié régulier ayant besoin de plus de quinze (15) semaines d'invalidité de courte durée par année, peu importe le nombre d'événements, ne sera pas rémunéré jusqu'à l'attente du début de la rémunération par l'assurance invalidité de longue durée survenant après la quinzième (15^{ème}) semaine du début de l'invalidité de chaque événement.

Tous les détails de rémunération pour l'invalidité de longue durée sont indiqués dans le régime d'assurance collective présentement en vigueur.

ARTICLE 22 ANCIENNETÉ ET UTILISATION DE CELLE-CI

- 22.01 L'ancienneté désigne la date d'embauche d'un salarié. L'ancienneté reconnue à chaque salarié est celle apparaissant à l'annexe « B ».
- 22.02 La date qui désigne le droit d'ancienneté de tous les salariés qui apparaissent sur la liste d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention, sera considérée comme officielle et définitive à moins qu'ils ne perdent leur droit d'ancienneté par la suite.
- 22.03 L'ancienneté s'acquiert après huit cents (800) heures travaillées pour Aquacers, pourvu que ces huit cents (800) heures travaillées aient été travaillées. Durant sa probation, un employé pourra être mis à pied sans pouvoir invoquer le droit d'ancienneté ou encore être congédié sans pouvoir recourir à l'article 7. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à sa date d'embauche.
- 22.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté, son emploi et son statut de salarié régulier dans les cas suivants :
- S'il quitte volontairement son emploi ;
 - S'il est congédié pour cause juste et suffisante ;
 - S'il est absent de son travail plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans motif valable ;
 - S'il néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un rappel par lettre recommandée à l'adresse connue au moment de sa mise à pied.
- 22.05 L'ancienneté ne s'accumule pas durant une période de mise à pied et le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective.

ARTICLE 23 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 23.01 Tout poste nouvellement créé ou tout poste définitivement vacant doit être affiché dans les trente (30) jours de sa création ou de sa vacance définitive.
- 23.02 Pour tout poste à combler à l'intérieur de l'unité de négociation, il y aura affichage pendant une période de sept (7) jours sur le tableau désigné à cet effet.
- 23.03 À l'intérieur de l'unité de négociation, dans les cas de mise à pied, réembauche, ou promotion, la sélection est effectuée en fonction de l'ancienneté, pourvu que le salarié possède les qualifications requises ou à défaut celui qui possède le plus d'états de service.
- 23.04 Une période d'essai maximale de trois (3) mois est allouée au salarié dans le cas d'une nouvelle affectation; à la fin de ce délai de trois (3) mois, s'il le désire ou ne remplit pas les exigences de cette nouvelle affectation, il peut revenir à son ancienne affectation.
- 23.05 Le salarié temporaire qui obtient un poste régulier et qui totalise plus de huit cents (800) heures de travail de façon continue, n'a pas à faire la période d'essai prévu à l'article 4.02 pour obtenir son statut de salarié régulier. Son ancienneté rétroactive agit pour un maximum de huit cents (800) heures à compter de son changement de statut.
- 23.06 Un salarié, ayant de l'ancienneté, nommé à une position exclue de l'unité de négociation conservera son ancienneté pour une période de quatre (4) mois. Durant cette période, il peut revenir dans l'unité de négociation avec tous les droits et avantages prévus à la convention collective. Après cette période, il perd son ancienneté.
- 23.07 Tout salarié peut, après avoir reçu une autorisation d'Aquacers, se faire rayer de la liste de paie pour une période maximale de quatre (4) mois sans perdre son ancienneté, mais non cumulable pendant cette période.

Durant cette période, le salarié doit maintenir sa couverture d'assurance collective et continuer à payer mensuellement sa partie de primes d'assurances ainsi que celle de l'employeur.

ARTICLE 24 SANTÉ, SÉCURITÉ ET UNIFORME

24.01 La politique d'Aquacers relative à l'achat de chaussures de sécurité est maintenue pour la durée de la présente convention collective, soit un remboursement maximal annuel de cent cinquante-huit dollars et soixante-sept cents (158,67 \$) par paire de chaussures de sécurité (taxes incluses, sur présentation de pièces justificatives). En cas de besoin justifié où le salarié doit avoir une autre paire, les frais sont assumés par l'Employeur.

À partir de 2018, il y a indexation au 1^{er} janvier de chaque année selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada, tel que défini à l'annexe « A ».

24.02 Aquacers fournit et entretient aux deux (2) semaines (nettoyage et réparation) les vêtements de travail suivant :

- Douze (12) pantalons
- Douze (12) chemises

Les salariés doivent porter les habits fournis par l'Employeur lorsque requis.

24.03 Les lunettes de sécurité de base pour les salariés sont fournies par Aquacers. Pour les salariés réguliers portant des verres correcteurs, un remboursement maximal de deux cent quatre-vingt-dix dollars et quatre-vingt-neuf cents (290,89 \$) par paire de lunettes répondant aux normes de sécurité, par période de deux (2) ans, sera consenti sur présentation de pièces justificatives (taxes incluses).

À partir de 2018, il y a indexation au 1^{er} janvier de chaque année selon l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada, tel que défini à l'annexe « A ».

24.04 Tous les équipements de sécurité requis pour travailler en espace clos sont fournis par Aquacers.

Les bottes de caoutchouc et les imperméables requis pour les fins de nettoyage et d'entretien des équipements sont fournis par Aquacers.

Les gants en latex et similicuir sont fournis par Aquacers.

Pour le travail exécuté à l'extérieur pendant la période hivernale, Aquacers fournit à tous les opérateurs et techniciens d'entretien un manteau d'hiver.

Aquacers fournit également aux opérateurs de jour les vêtements d'hiver suivants :

- Bottes
- Gants
- Pantalon
- Chapeau

Le choix des vêtements et des bottes, chez le fournisseur habituel, est fait conjointement avec le président du Syndicat et le directeur aux opérations.

ARTICLE 25 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (R.E.E.R. COLLECTIF)

Pour tous les employés réguliers en poste au moment de la signature de la convention collective, ceux-ci sont éligibles au REER collectif mis à la disposition des employés, soit le REER Desjardins et ce, en fonction du tableau de cotisations ci-après :

Contributions	Employeur	Employé
À compter du 1er août 2019	3.0 %	3.0 %
À compter du 1er août 2020	3.5 %	3.5 %
À compter du 1er août 2021	4.0 %	4.0 %
À compter du 1er août 2022	4.5 %	4.5 %
À compter du 1er août 2023	5.0 %	5.0 %

Note : % du salaire de base annuel.

Pour que l'employeur puisse contribuer, l'employé doit obligatoirement contribuer et si l'employé contribue à un pourcentage inférieur au tableau ci-avant, l'employeur y contribuera au même pourcentage.

Au cours de la présente convention collective, le syndicat se réserve le droit de discuter avec l'employeur quant à la possibilité que les salariés puissent adhérer à un autre régime de retraite.

ARTICLE 26 RÉTROACTIVITÉ

26.01 Tous les salariés en poste au moment de la signature de la présente convention collective ont droit à une rétroactivité, en guise de compensation pour les augmentations salariales non perçues, depuis le 1^{er} janvier 2017, ainsi que la non perception de montants d'argent pour le REER collectif qui débutera son application au 1^{er} août 2019. Le paiement de la rétroactivité s'effectuera dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective. Le montant de la rétroactivité est établi à six mille dollars (6,000.00 \$) par salarié et il sera calculé au prorata des heures payées ou en congé autorisé.

Soit, un employé en poste au 1^{er} janvier 2017 et qui a toujours reçu un salaire jusqu'à la date de signature de la convention aura droit au montant maximal (incluant maladie court terme et long terme, congé parental et CNESST. La période de mise à pied ou de congé sans solde est exclue).

ARTICLE 27 DISPOSITIONS DIVERSES

27.01 Prime de promotion temporaire

Lorsqu'un opérateur « C » est appelé à remplacer un contremaître dans sa fonction, la rémunération qui lui est normalement applicable en vertu de la convention collective est haussée de deux dollars et quatre cents de l'heure (2,04 \$/heure) pour la durée du remplacement. Cette prime n'est pas assujettie aux conditions des heures supplémentaires.

À partir de 2017, il y a indexation au 1^{er} janvier de chaque année selon l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada, tel que défini à l'annexe « A ».

À la demande de la Direction d'Aquacers, le salarié qui utilise son véhicule personnel au cours de son travail se voit allouer un remboursement pour le kilométrage parcouru dans le cadre de ses fonctions de cinquante et une cents du kilomètre (0,51 \$/km).

À partir de 2021, il y a indexation au 1^{er} janvier de chaque année selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada, tel que défini à l'annexe « A ».

27.03 Documentation

Aquacers fournit aux salariés toute la documentation nécessaire qui aidera à la compréhension technique des procédés de traitement des eaux usées et les salariés s'engagent à se familiariser avec cette documentation.

27.04 Poursuites judiciaires

Pour des actes posés dans l'exercice de leurs fonctions, les salariés bénéficient de la couverture des polices d'assurance d'Aquacers, à savoir :

- Assurance responsabilité civile.

27.05 Nouvelle réglementation et/ou loi

Advenant toute nouvelle réglementation et/ou loi gouvernementale faisant en sorte qu'Aquacers serait dans l'obligation d'avoir à son emploi seulement des professionnels reconnus par diverses institutions publiques ou privées en terme de qualification professionnelle aux fins d'opération et d'entretien de l'ensemble des ouvrages d'assainissement, Aquacers aura toute la latitude de gestion lui permettant de rencontrer ses nouvelles exigences dans les délais prévus par la nouvelle réglementation et/ou nouvelle loi, sans égard aux dispositions de la présente convention collective, toutefois, en fonction des prérequis pour le personnel, dans le but de rencontrer les exigences réglementaires par la nouvelle réglementation, Aquacers s'engage à défrayer les frais de cours et d'inscription pour un maximum de cent soixante (160) heures de cours à tout salarié régulier en poste au 31 décembre 2016; pour sa part le salarié doit s'engager à compléter son cours de formation avec succès et doit assumer tous les frais additionnels pour les heures de cours excédant les cent soixante (160) heures. Pendant la période de formation de cent soixante (160) heures de cours payées par Aquacers, le salarié sera rémunéré à cinquante pourcent (50 %) de son taux régulier, et ce dernier devra assumer les frais de déplacement, d'hébergement et de notes de cours. Après la période de cent soixante (160) heures de cours, le salarié ne sera plus rémunéré.

27.06 OUTILS DE BASE (technicien d'entretien)

Si le client demande de fournir des outils de base, l'employeur s'engage à fournir, aux techniciens d'entretien, un coffre d'outils de base dont ces derniers sont entièrement responsables et doivent remplacer tout article perdu. Toutefois, l'employeur remplace les outils brisés ou devenus inutilisables sur présentation de l'outil en question.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

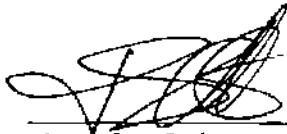
- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de signature et se termine le 31 juillet 2025.
- 28.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 28.03 Les annexes de même que les lettres d'entente futures font partie intégrante de la présente convention collective.

SIGNATURES

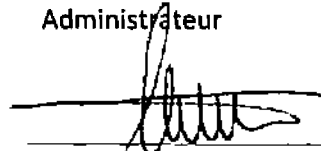
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 15 mars 2019

Pour AQUACERS, Société de gestion
du Centre d'épuration Rive-Sud

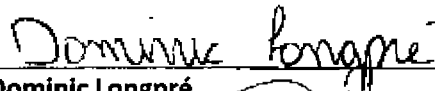
Pour le syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4461



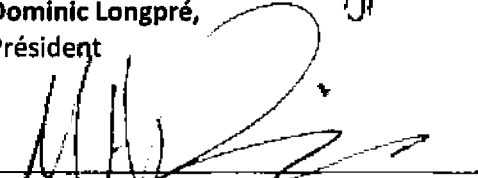
Jean-Guy Cadorette,
Administrateur



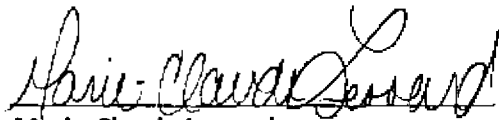
Simon Beauchamp,
Président Aquacers



Dominic Longpré,
Président



Marc-André Dion,
Vice-Président



Marie-Claude Lessard,
Conseillère syndicale

ANNEXE « A » SALAIRES

	Classification	1 ^{er} août 2017	1 ^{er} août 2018	1 ^{er} août 2019	1 ^{er} août 2020	1 ^{er} août 2021	1 ^{er} août 2022	1 ^{er} août 2023	1 ^{er} août 2024
Opérateur	Opérateur A	23,87 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$	26,49 \$	27,02 \$	27,62 \$
	Opérateur B	25,61 \$	26,26 \$	26,78 \$	27,32 \$	27,86 \$	28,42 \$	28,99 \$	29,64 \$
	Opérateur C	26,80 \$	27,47 \$	28,02 \$	28,58 \$	29,16 \$	29,74 \$	30,33 \$	31,02 \$
Technicien	Laboratoire niveau I	26,80 \$	27,47 \$	28,02 \$	28,58 \$	29,16 \$	29,74 \$	30,33 \$	31,02 \$
	Laboratoire niveau II	25,48 \$	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$	27,72 \$	28,27 \$	28,84 \$	29,49 \$
	Entretien niveau I	31,02 \$	31,79 \$	32,43 \$	33,08 \$	33,74 \$	34,41 \$	35,10 \$	35,89 \$
	Entretien niveau II	26,87 \$	27,54 \$	28,09 \$	28,65 \$	29,22 \$	29,81 \$	30,40 \$	31,09 \$
Temporaires 0-2080 heures	Aide opérateur et Aide technicien A	22,23 \$	22,79 \$	23,24 \$	23,71 \$	24,18 \$	24,67 \$	25,16 \$	25,73 \$
2080-4160 heures	Aide opérateur et Aide technicien B	23,87 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$	26,49 \$	27,02 \$	27,62 \$
plus de 4160 heures	Aide opérateur et Technicien C	25,61 \$	26,26 \$	26,78 \$	27,32 \$	27,86 \$	28,42 \$	28,99 \$	29,64 \$
		2,5%	2,5%	2%	2%	2%	2%	2%	2,25%

CLAUSE D'INDEXATION POUR LES DIFFÉRENTS ARTICLES DE LA CONVENTION :

Les augmentations accordées à compter du 1^{er} janvier 2018 seront faites selon l'indice des prix à la consommation indiquée ci-après.

Note :

Indexation applicable au 1^{er} janvier de chaque année suivant l'indice des prix à la consommation de Statistiques Canada. Voir tableau intitulé « Indexation », selon la formule suivante :

$$M_n = M_{n-1} \times \frac{I_n}{I_{n-1}}$$

Dans laquelle :

M_n = le nouveau taux en vigueur pour l'exercice débutant ;

M_{n-1} = le taux en vigueur pour l'exercice précédent ;

I_n = la moyenne annuelle de l'indice d'ensemble des prix à la consommation (non désaisonnalisé) pour la région de Montréal, publié par Statistiques Canada pour une année (de novembre à la fin octobre) achevée;

I_{n-1} = la moyenne annuelle de l'indice d'ensemble des prix, mais pour l'année précédente (de novembre à la fin octobre);

M_n plus grand que M_{n-1}

ANNEXE « B » ANCIENNETÉ

Nom	Prénom	Date d'entrée	Fonction
Almuftah	Alnader S.	2018-08-14	Tech. entretien, niveau 2
Dahmane	Rachid	2018-10-09	Temporaire A
Dion	Marc-André	2001-05-25	Opérateur C
Dubord	Jean-Marc	2011-12-05	Opérateur C
Dupont-Thibeault	Valérie	2017-05-29	Opérateur B
Forgues	Patrick	2017-03-20	Tech. entretien, niveau 1
Gaulin	Rachel	2019-01-07	Temporaire A
Huang	Ming Mei	2008-05-12	Tech. laboratoire, niveau 1
Lafond-Duret	Fay	2014-06-03	Opérateur B
Lamarre	Jean Fonky	2018-06-04	Étudiant
Larin	Dominique	2013-08-19	Tech. entretien, niveau 1
Lim	Yao	1992-06-11	Opérateur C
Longpré	Dominic	2011-12-05	Opérateur C
Louokdom	Serge M.	2018-10-15	Tech. entretien, niveau 1
Machel	David	2016-06-27	Tech. entretien, niveau 1
Mailloux	Sébastien	2002-04-18	Opérateur C
Mamadou	Coulibaly	2017-05-29	Opérateur B
Mohsine	Attaleb	2019-01-28	Temporaire A
Poissant Squire	Marie-Ève	2015-06-25	Opérateur B
Poulin	Jessica	2009-07-06	Opérateur C
Proulx	Martin	2018-07-20	Temporaire A
Sammar	Amir Mohamed	2018-02-26	Opérateur A
Sénéchal	Denis	2008-01-28	Opérateur C
Teguimdje	Fabrice	2018-11-12	Temporaire A
Villareal	Wilfrido O.	2006-05-30	Opérateur C

ANNEXE « C » HORAIRE DES ÉQUIPES

HORAIRE DE TRAVAIL - ANNÉE 2019

CYCLE 2 SEMAINES														FIN CYCLE														
30-déc	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
26-janv	30	31	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
JOUR	D	B	B	D	D	B	B	B	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	C	A	A	C	C	A	A	A	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
27-janv	C	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
23-févr	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
24-févr	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
23-mars	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
24-mars	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	
20-avr	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
21-avr	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
18-mai	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
19-mai	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
15-juin	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
18-juin	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
13-juil	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
14-juil	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
10-août	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
11-août	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
07-sept	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
08-sept	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
05-oct	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
21-oct	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
02-nov	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	1	2
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
03-nov	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
30-nov	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
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D
01-déc	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
28-déc	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
JOUR	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C
NITE	D	B	B	D	D	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	A	A	C	C	A	A	A	D	D	A	A	D	D

ANNEXE « D » DESCRIPTION DES TÂCHES, CLASSIFICATION ET NIVEAU D'EXPÉRIENCE

Note : Les tâches précédées d'un astérisque (*) peuvent être exécutées par un étudiant, tel que défini à l'article 4.05.

1.0 TECHNICIEN DE LABORATOIRE

1.1 Description sommaire

Effectue divers travaux ayant trait aux différentes analyses de contrôle de qualité du procédé d'assainissement de l'eau usée de l'usine d'épuration et du réseau.

Relève du supérieur attitré.

1.2 Exemples de tâches

- *a) Effectuer toutes les analyses et veiller à la préparation des réactifs ;
- *b) Effectuer tous les rapports reliés au contrôle de qualité sur les intrants et les extrants : rapports mensuels et annuels, compilation de données relevées par les opérateurs et divers rapports techniques ;
- c) Effectuer toutes les tâches reliées au maintien en état et au fonctionnement du laboratoire y incluant la calibration périodique des équipements et aviser en cas de bris ;
- d) Participer aux tâches techniques et administratives selon les besoins ;
- e) Superviser, organiser et valider toutes les activités reliées à la qualité des analyses de laboratoire exécutées par les opérateurs ;
- f) Préparer des réquisitions pour les achats de produits chimiques et d'équipements requis au laboratoire ;
- *g) Être en communication avec l'ensemble des intervenants affectés aux opérations et faire rapport, au besoin, à son supérieur ;
- h) Exécuter toutes autres tâches liées à la fonction.

1.3 Qualifications requises :

Bonne connaissance :

- du français ;
- des techniques de manipulation d'échantillons et d'analyses de laboratoire.

Habilités ou aptitudes :

- à lire les indicateurs divers, à contrôler les renseignements qu'il fournit et à déceler toute anomalie de fonctionnement de l'équipement ;
- à compléter des formulaires et à effectuer des calculs ;
- à procéder à des essais relatifs au contrôle de la qualité ;
- à travailler en équipe.

Degré minimum de formation et d'expérience :

- détenir une formation de niveau collégial en technique d'assainissement des eaux ou autres disciplines connexes.
- posséder quelques années d'expérience dans un travail permettant au titulaire de se familiariser avec la nature de la fonction ;
- toute combinaison de formation et d'expérience permettant à l'employé d'accomplir la fonction.

2.0 TECHNICIEN D'ENTRETIEN

2.1 Description sommaire

Effectue les diverses tâches ayant trait à l'exécution de l'entretien préventif, correctif et prédictif des équipements des différents procédés de l'ensemble des ouvrages.

Relève du supérieur attitré.

2.2 Exemples de tâches

- *a) Entretien et diagnostiquer les équipements d'instrumentation et contrôle et/ou électriques et/ou mécaniques ;
- b) Localiser toutes déficiences, propres à son champ de compétence, déterminer la ou les causes) et procéder, ou faire procéder, aux correctifs qui s'imposent. Référer à son supérieur immédiat au besoin ;
- *c) Vérifier et ajuster les équipements et les appareils à l'aide d'instruments spécialisés afin d'y détecter toutes déficiences ou non-conformités aux spécifications ;
- d) Vérifier et calibrer les outils, les pièces, les machines, les équipements, les indicateurs, les transmetteurs et autres ;
- *e) Démonter, inspecter, ajuster ou remplacer les composants électriques et/ou mécaniques et/ou d'instrumentation et contrôle dans les procédés.

Procéder aux vérifications et à l'entretien nécessaire afin d'assurer la sécurité et le bon fonctionnement des équipements ;
- *f) Effectuer, selon les échéanciers établis, l'entretien préventif sur les appareils et les équipements.
- g) Assister et vérifier les travaux d'entretien exécutés par d'autres employés ;
- h) Superviser, coordonner et préparer des réquisitions pour des travaux exécutés par des fournisseurs et/ou des sous-traitants ;
- *i) Être en communication avec l'ensemble des intervenants affectés aux opérations et fait rapport autant que de besoin, à son supérieur immédiat de ces communications.
- j) Doit exécuter le nettoyage ou autre à la fin de ses travaux d'entretien.

2.3 Qualifications requises :

Bonne connaissance :

- du français ;
- des installations et du fonctionnement d'une usine de traitement des eaux ou autres procédés pertinents ;
- de l'hydraulique, pneumatique, mécanique, électrique et instrumentation et contrôle.

Connaissance :

- des dangers de contamination et des mesures préventives ;

Habilités ou aptitudes :

- à lire divers indicateurs et à observer des détails ;
- à analyser et interpréter des données techniques ;
- à travailler avec des manuels techniques ;
- à rédiger des rapports clairs et concis ;
- à travailler en équipe

Degré minimum de formation et d'expérience :

- posséder quelques années d'expérience dans un travail permettant au titulaire de se familiariser avec la nature de la fonction ;
- Toute combinaison de formation et d'expérience permettant à l'employé d'accomplir la fonction.

3.0 OPÉRATEUR

3.1 a) Opérateur sur quart de travail (référence article 10.01 a)

Description sommaire

Effectue l'opération des différents procédés, les analyses en cours de procédés et au laboratoire, les suivis et tournées de contrôles ainsi que l'entretien général de l'équipement.

Exemples de tâches :

- * a) Exécuter et effectuer l'entretien général et ménager des bâtiments et de l'équipement, dont la charge est répartie de façon équitable entre les opérateurs ;
- * b) Réceptionner, décharger et entreposer les produits chimiques nécessaires au traitement de l'eau, de l'air et autres ;
- * c) Alimenter les distributeurs de produits chimiques employés dans le processus de traitement de l'eau ;
- * d) Débloquer les pompes et la tuyauterie et nettoyer périodiquement les équipements tels que : dessableurs, dégrilleurs, décanteurs, épaisseurs, puits, grilles et autres et disposer des détriturs ;
- * e) Coopérer avec l'ensemble du personnel dans les travaux d'exploitation des ouvrages ;
 - f) Signaler à son supérieur toutes déficiences de l'équipement ou toutes anomalies de traitement pouvant survenir à l'usine, sur le réseau ou aux stations de pompage ;
 - g) Exécuter, suivant les besoins, divers travaux d'entretien préventif ;
- * h) Prélever des échantillons aux différents stades du traitement des eaux, régler le dosage des produits chimiques en conséquence, effectuer les tests de contrôle de qualité en cours de procédés et au laboratoire et inscrire les résultats ;
- * i) Surveiller les indicateurs et inscrire sur les formules appropriées les données requises telles que : le volume des matières emmagasinées, incinérées, temps de marche de l'équipement, etc. ;
- * j) Actionner les pompes servant à vider les différents bassins et les nettoyer manuellement ;
- * k) Voir à ce que l'usine, les stations de pompage et les équipements soient en bon état de propreté et de fonctionnement, aviser en cas de bris ;
- * l) Utiliser ou remplacer des pompes à raccord rapide, effectuer les raccordements mécaniques et vérifier l'étanchéité des joints ;
- * m) Prélever les échantillons d'eaux des T.G. pour s'assurer de la bonne qualité de l'air et exécuter les transferts de chlore ;

- *n) Prélever les échantillons d'eau adoucie pour s'assurer de la bonne qualité de l'eau des adoucisseurs ;
- *o) Être en communication avec l'ensemble des intervenants affectés aux opérations et fait rapport autant que de besoin à son supérieur immédiat de ces communications ;
- *p) Effectuer différents travaux de surveillance et d'entretien du réseau tels que relevé des temps de marche de l'équipement de pompage, de sondes de surverse, de régulateurs de débit des canalisations, etc. ;
- *q) Ramasser les échantillons et les remettre au laboratoire pour que le technicien puisse exécuter les tests appropriés ;
- r) Exécuter toutes autres tâches reliées à la fonction.

3.1 b) Opérateur de jour (référence article 10.01 c)

Description sommaire

Effectue l'opération des différents postes de pompage, du réseau de collecte des eaux usées, des régulateurs de débit, des ouvrages de surverse, des pluviographes, des points de mesure de débit, et tout autre équipement relié à l'ensemble du réseau de collecte. De plus, en fonction des besoins d'opération, effectue les différentes tâches d'opération indiquées dans la fonction d'opérateur sur quart de travail (référence article 3.1 a).

Relève du supérieur attitré.

Exemples de tâches

- *a) Exécuter et effectuer l'entretien général et ménager des bâtiments et de l'équipement, dont la charge est répartie de façon équitable entre les opérateurs ;
- *b) Surveiller les indicateurs et inscrire sur les formules appropriées les données requises telles que temps de marche des équipements, consommations électriques, etc. ;
- *c) Débloquer les pompes et la tuyauterie et nettoyer périodiquement les équipements tels que clapets, régulateurs, purgeurs ;
- *d) Exécuter, suivant les besoins, divers travaux d'entretien préventif sur les pompes, réservoirs hydropneumatiques, compresseurs, vannes et autres équipements dans les stations de pompage ;

- *e) Effectuer le suivi et s'assurer du bon fonctionnement des enregistreurs en réseau de débit, de débordements et de précipitations ;
- f) Exécuter toutes autres tâches reliées à la fonction.

3.2 Qualifications requises :

Bonne connaissance :

- du français ;
- des techniques du traitement des eaux ou autres procédés pertinents.

Connaissance :

- des rudiments de l'hydraulique, de l'électricité et de la mécanique ;
- des dangers de contamination et des mesures préventives.

Habilités ou aptitudes :

- à lire divers indicateurs et à observer des détails ;
- à analyser et interpréter des données techniques ;
- à faire l'opération de divers procédés;
- à travailler avec des manuels techniques ;
- à travailler en équipe ;
- à rédiger des rapports d'opération.

Degré minimum de formation et d'expérience :

- Détenir un diplôme de fin d'études (DEC, ABC, DEP) en technique de l'assainissement des eaux ou toute combinaison de formation permettant à l'employé d'accomplir la fonction et reconnu par Emploi Québec pour l'obtention d'une carte de compétence en assainissement des eaux usées.

3.3 Classification – Opérateur

- a) Opérateur A

Employé capable d'opérer sur demande l'ensemble des ouvrages d'assainissement et d'effectuer diverses tâches d'entretien, le tout avec une supervision rapprochée.

Employé a moins de douze (12) mois d'expérience dans le domaine du traitement des eaux.

b) **Opérateur B**

Employé capable de mener à bien l'ensemble des opérations des ouvrages d'assainissement et d'effectuer diverses tâches d'entretien, le tout avec une assistance sporadique. Employé à plus de douze (12) mois d'expérience dans le domaine du traitement des eaux.

c) **Opérateur C**

Employé de plus de six (6) ans d'ancienneté, capable de mener à bien l'ensemble des opérations des ouvrages d'assainissement et d'effectuer diverses tâches d'entretien. Capable de remplacer le contremaître d'opération, suivant les besoins.

3.4 Classification - Technicien laboratoire et technicien entretien

Niveau 1

Employé à plus de trois (3) années d'expérience dans le domaine du traitement des eaux.

Niveau 2

Employé à moins de trois (3) années d'expérience dans le domaine du traitement des eaux.

4.0 Classification – aide- opérateur et aide technicien entretien

Accompagne et exécute certaines tâches normalement exécutées par les opérateurs et les techniciens et qui ne nécessitent pas les cartes de compétences requises en vertu des règlements en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Niveau A

Employé qui a moins de douze (12) mois (deux mille quatre-vingts (2080) heures) d'expérience dans le domaine du traitement des eaux et dans le domaine technique d'entretien.

Niveau B

Employé qui a plus de douze (12) mois (deux mille quatre-vingts (2080) heures) d'expérience dans le domaine du traitement des eaux ou dans le domaine technique d'entretien.

Niveau C

Employé qui a plus de vingt-quatre (24) mois (quatre mille cent soixante (4160) heures) d'expérience dans le domaine du traitement des eaux ou dans le domaine technique d'entretien et qui détient des cartes de compétences ou qualifications requises.

