

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DE LA
CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU
CHAMBLY-MARIEVILLE-RICHELIEU
(S.E.C.T.-EAU)**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2968**

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

<u>Articles</u>	<u>Pages</u>
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION..... 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT..... 1
ARTICLE 3	DROIT DE GÉRANCE 1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES..... 1
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT 2
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL 3
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE 4
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ..... 5
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI 7
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS 8
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 8
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 9
ARTICLE 13	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES..... 11
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES 12
ARTICLE 15	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES..... 14
ARTICLE 16	RÉGIME DE MALADIE ET DE R.É.E.R. COLLECTIF..... 15
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX 17
ARTICLE 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ..... 18
ARTICLE 19	PERFECTIONNEMENT..... 19
ARTICLE 20	AUTRES AVANTAGES..... 19
ARTICLE 21	LISTE DE VÊTEMENTS 20
ARTICLE 22	BIEN-ÊTRE ET PRIVILÈGES ACQUIS..... 20
ARTICLE 23	ANNEXES..... 20
ARTICLE 24	MESURES DISCIPLINAIRES 20
ARTICLE 25	PRÉVENTION DES ACCIDENTS 21
ARTICLE 26	NOUVELLES FONCTIONS OU MODIFICATIONS DE FONCTIONS..... 21
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ 21
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION..... 22
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET (par. 8.06) 23
ANNEXE « A-1 »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS TEMPORAIRES 23

ANNEXE « B »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES (par. 6.02).....	23
ANNEXE « C »	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES (par 10.02)	24
ANNEXE « D »	LISTE DE VÊTEMENTS (par. 21.01)	25
ANNEXE « E »	HORAIRE DE TRAVAIL.....	26
ANNEXE « F »	MODALITÉS DU CONGÉ SANS SOLDE.....	29
ANNEXE « G »	MODALITÉS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	30
	LETTRE D'ENTENTE NO. 1	34
	DESCRIPTION DE TACHES	35
	OPERATEUR D'UNE CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU POTABLE	35
	EMPLOYÉ D'ENTRETIEN-OPÉRATEUR	36
	OPÉRATEUR INSTRUMENTATION/CONTRÔLE DE LA CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU	38

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat et régler de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre en date du 17 juin 1985.
- 2.02 Sous réserve de la pratique actuelle, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

ARTICLE 3 DROIT DE GÉRANCE

- 3.01 Il est du ressort exclusif de l'Employeur de diriger, gérer, administrer son entreprise et ce, sous réserve des dispositions contenues dans la présente.
- 3.02 L'Employeur agit dans ses relations avec le Syndicat par l'entremise du directeur général ou de toute autre personne désignée à cette fin par le Conseil d'administration en cas d'absence de ce dernier.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employé régulier à temps complet

Le terme « employé régulier à temps complet » signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur pourvu que ledit employé ait terminé sa période d'essai et travaille au moins trente (30) heures par semaine.

Selon le cas, les dispositions de la convention collective s'appliquent au prorata des heures réellement travaillées à taux régulier.

4.02 Employé régulier à temps partiel

Le terme « employé régulier à temps partiel » signifie un employé qui travaille régulièrement, mais moins de trente (30) heures par semaine. L'employé qui travaille occasionnellement trente (30) heures ou plus dans une même semaine conserve son statut d'employé à temps partiel.

Sous réserve du paragraphe 8.12, l'employé régulier à temps partiel effectue prioritairement les remplacements d'employés réguliers à temps complet.

Selon le cas, les dispositions de la convention collective s'appliquent au prorata des heures réellement travaillées.

4.03 **Employé à l'essai**

Le terme « employé à l'essai » signifie tout employé embauché à titre d'essai qui ne compte pas six (6) mois de service continu à l'emploi de la S.E.C.T.-Eau.

Cet employé a droit aux bénéfices de la convention collective, sauf en ce qui a trait au fonds de pension et au régime d'assurance de même qu'à la procédure de grief, en cas de renvoi.

Selon le cas, les dispositions de la convention collective s'appliquent au prorata des heures réellement travaillées.

4.04 **Employé temporaire**

Le terme « employé temporaire » signifie l'employé embauché pour remplacer un employé à temps complet ou régulier à temps partiel absent pour une des raisons suivantes:

- Une des absences prévues à la présente convention;
- Accomplir un surcroît de travail pendant une période maximale de trois (3) mois dans une même année.

Cette personne est mise à pied lors du retour au travail de l'employé régulier à temps complet ou régulier à temps partiel ou lors de la fin du surcroît de travail. Elle est rappelée en priorité pour les remplacements ou lors de surcroît de travail. Cette priorité est valide pour une période d'un (1) an et devient nulle après un deuxième refus consécutif.

Cet employé a droit aux bénéfices de la convention collective, sauf en ce qui a trait au fonds de pension et au régime d'assurance, de même qu'à la procédure de grief, en cas de renvoi.

Selon le cas, les dispositions de la convention collective s'appliquent au prorata des heures réellement travaillées.

4.05 « **Employeur** » signifie la Société d'Exploitation de la Centrale de Traitement d'Eau, ci-après appelée la S.E.C.T.-Eau.

4.06 « **Syndicat** » signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2968.

4.07 « **Jour ouvrable** » signifie un jour normalement consacré au travail.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, ou de ses activités syndicales.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Sécurité syndicale

Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat et payer sa cotisation syndicale pour toute la durée de la convention collective.

6.02 Retenue syndicale

L'Employeur retient sur la paie de chaque employé la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois au trésorier du Syndicat. L'Employeur fournit avec le chèque une liste des employés avec leurs salaires et les montants retenus.

Le Syndicat doit aviser l'Employeur du montant de la cotisation de même que de toute modification à celle-ci.

Les montants de retenues syndicales doivent apparaître sur les formules T-4 et relevé 1.

6.03 Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher, sur un tableau réservé à cette fin, tout avis relatif à la convocation d'une assemblée et aux activités régulières du Syndicat. Tout avis devra être signé par le président du Syndicat.

6.04 Libérations syndicales

Une libération syndicale peut être demandée, conformément au présent article, pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :

- a) congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
- c) Congrès du travail du Canada;
- d) congrès du Syndicat canadien de la fonction publique Québec;
- e) stages d'études;
- f) les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales locales;
- g) congrès du Conseil provincial du secteur municipal.

6.05 Pour toute l'unité de négociation, l'Employeur ne paie, au cours d'une même année, qu'un maximum de sept (7) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour de telles activités syndicales. Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux. Un seul officier ou délégué à la fois peut bénéficier du présent article.

Pour les absences mentionnées en 6.04 a), b), c), d), et e), le directeur général doit être informé par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'absence et pour 6.04 f), un avis de vingt-quatre (24) heures suffit. Cette demande de congé doit contenir le nom de l'employé choisi par le Syndicat.

- 6.06 L'Employeur maintient le salaire régulier du président du Syndicat lorsqu'il rencontre le directeur général pendant ses heures d'ouvrage en ce qui a trait à l'application de la présente convention collective.
- 6.07 Le président du Syndicat ou son remplaçant pourra être libéré avec solde pour rencontrer un membre du Syndicat relativement à l'application de la présente convention collective avec l'autorisation du directeur général.
- 6.08 Pour toute discussion ayant trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un officier du Syndicat, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 6.09 **Aviseurs externes**
- Les aviseurs externes, tant du Syndicat que de l'Employeur, peuvent participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.
- 6.10 Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique peut rencontrer le directeur général sur rendez-vous. Il peut également, durant les heures de travail, rencontrer des employés à l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail après demande au directeur général, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 6.11 L'Employeur reconnaît, comme représentant du Syndicat, le président, aux fins d'application de la présente convention collective. Les rencontres entre le président et le directeur général pourront s'effectuer durant les heures de travail après entente quant à la date et l'heure de la rencontre.
- Un employé qui présente un grief ne doit pas être importuné. Par ailleurs, personne ne doit inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.
- 6.12 Toute correspondance entre les parties à la présente convention se fait entre le directeur général et le président du Syndicat.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible, selon la procédure qui suit :
- 7.02 Les griefs désignent toute mécontentement relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.
- 7.03 Tout grief doit être fait par écrit et signé par l'employé visé, par le Syndicat, et présenté comme suit :

1^{re} étape : Le grief est soumis au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables à compter du jour où la cause d'action a pris naissance ou de sa connaissance par l'employé. Ce dernier délai ne peut en aucun cas être supérieur à trois (3) mois à compter du jour où la cause d'action a pris naissance.

2^e étape : Dans les trente (30) jours ouvrables, suivant la soumission du grief au directeur général, celui-ci rendra sa réponse par écrit.

3^e étape : Si la décision du directeur général n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage, auquel cas, il devra l'être dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du directeur général ou de l'expiration du délai prévu à la deuxième étape.

Dans un tel cas, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage le fait par écrit en avisant l'autre partie.

Les arbitres seront choisis entre les parties. À défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le Ministre.

7.04 En aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender, soustraire ou ajouter quoi que ce soit à la présente convention.

7.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

7.06 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

7.07 Les auditions fixées par l'arbitre auront lieu à la S.E.C.T.-Eau.

7.08 Lors de l'audition du grief en arbitrage, l'employé appelé comme témoin le sera sans perte de salaire et ce, pour le temps nécessaire à son témoignage si l'audition a lieu durant ses heures de travail cédulées.

7.09 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Les limites de temps peuvent cependant être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

7.10 Le Syndicat peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.11 L'Employeur peut en tout temps être assisté dans ses démarches par un représentant choisi par lui.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Définition

Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours travaillés comme employé régulier à temps complet et comme employé régulier à temps partiel.

8.02 **Acquisition d'ancienneté**

Le droit d'ancienneté s'acquiert après six (6) mois de service continu à l'emploi de la S.E.C.T.-Eau. L'ancienneté est rétroactive à compter de la date d'embauche de l'employé.

8.03 L'employé régulier à temps partiel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident de travail, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
- b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
- c) Dans le cas de suspension disciplinaire;
- d) Dans le cas d'absence autorisée;
- e) Dans le cas de mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- f) Dans le cas de congé de maternité.

8.04 L'employé régulier à temps partiel conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants :

Dans le cas d'absence au travail pour des raisons de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, lorsqu'une telle absence est pour une durée inférieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier.

8.05 **Perte d'ancienneté**

L'employé régulier perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables sans donner avis ou sans excuse raisonnable;
- d) dans le cas de l'employé régulier à temps partiel, à compter du vingt-cinquième (25^e) mois, dans le cas d'accident ou de maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle.

8.06 L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers à temps complet.

La liste d'ancienneté des employés réguliers à temps partiel apparaît à l'annexe « A-1 ».

8.07 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, au mois de janvier de chaque année, ladite liste d'ancienneté.

8.08 **Maintien des droits**

Sous réserve des dispositions de la présente convention, tout employé qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd pas son ancienneté.

8.09 **AFFICHAGE / MOUVEMENT DE PERSONNEL**

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou lors de la création de nouveau(x) poste(s), l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables un avis à cet effet en indiquant le poste à combler.

Les employés intéressés doivent faire part par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature au directeur général. Si l'employé est absent, le Syndicat peut poser la candidature de celui-ci.

Le défaut de demander ou le fait de refuser une proposition n'affecte en rien le droit de l'employé à postuler pour une promotion ultérieure.

8.10 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait la compétence et les qualifications requises pour combler le poste.

L'employé régulier à temps partiel a priorité pour obtenir un poste d'employé régulier à temps complet qui devient disponible selon les conditions citées précédemment.

8.11 En cas de contestation d'un refus d'octroi de poste, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

8.12 Dans tous les cas de remplacement d'un employé absent pour une des raisons prévues à la présente convention collective, la priorité est accordée à l'homme d'entretien-opérateur et à l'homme opérateur instrumentation/contrôle.

ARTICLE 9 **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

9.01 **Sécurité d'emploi**

a) Aucun employé régulier à temps complet ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, de modifications quelconques dans la structure, le système administratif, ou les procédés de travail de la S.E.C.T.-Eau ou pour raison de surplus de personnel.

Aucun employé régulier à temps complet n'est congédié ou ne subit de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à contrat, et ceci sans préjudice aux décisions du commissaire du travail qui peuvent intervenir relativement à l'article 45 du Code du travail.

b) L'employeur convient de maintenir un minimum de quatre (4) postes de salarié régulier à temps complet.

ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 10.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 10.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « C » pour sa classification.
- 10.03 **Jour et détails de la paie**
- Les employés sont payés les jeudis avant-midi par dépôt bancaire. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille.
- 10.04 L'Employeur remettra à l'employé un relevé de paye indiquant :
- a) Le nom de l'Employeur
 - b) Les nom et prénom de l'employé
 - c) La date et la période de paie
 - d) Le montant brut de la paie
 - e) Le détail des déductions
 - f) Le temps supplémentaire
 - g) Le fond de pension
 - h) Le cumulatif des éléments ci-haut mentionnés.
- 10.05 Tout employé qui est congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire, moins ce qui est dû à l'Employeur et ses articles personnels, à la première paie qui suit la fin de son embauche.
- 10.06 L'Employeur s'engage à corriger, dans un délai raisonnable, les erreurs sur la paie des employés.

ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 11.01 a) La semaine régulière de travail des opérateurs est en moyenne de quarante (40) heures par semaine selon un horaire projeté de douze (12) mois à l'avance tel que prévu à l'annexe « E ».
- Suite à une entente entre les parties, l'horaire de travail peut être modifié.
- b) La semaine régulière de travail de l'homme d'entretien-opérateur et opérateur instrumentation/contrôle est normalement de quarante (40) heures par semaines, soit de 8 h 00 à 16 h 30, du lundi au vendredi inclusivement (avec une demi-heure de repas non-payé).
- Nonobstant ce qui précède, lorsque l'homme d'entretien-opérateur et opérateur instrumentation/contrôle remplace un opérateur, il travaillera sur l'horaire de l'opérateur et ne sera alors pas considéré comme faisant du temps supplémentaire jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaines.

c) Tout appel d'urgence en dehors de ces heures sera traité selon l'article 12.

11.02 Les employés ont la possibilité de prendre une pause-café payée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Elles doivent être prises sur les lieux du travail vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

11.03 **Prime de soir**

L'employé appelé à travailler de soir (14 h 30 à 00 h 30) reçoit, en plus de son salaire, la prime horaire prévue à l'annexe « C ».

Prime de disponibilité

L'employé qui travaille sur l'horaire de soir est en disponibilité pour la période 00 h 30 à 6 h 30 qui suit son quart de travail et reçoit, en plus de sa prime sur le temps travaillé de soir, la prime horaire prévue à l'annexe « C ».

Rappel du domicile

L'employé rappelé de son domicile en dehors de ses heures de travail prévues à la présente convention collective est payé pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable prévu à l'article 12.

Appel au domicile

L'employé appelé à son domicile en dehors de ses heures de travail prévues à la présente convention collective pour résoudre un problème par téléphone ou par ordinateur portable, est payé comme suit :

Jour (8 h 00 à 23 h 00) :

Minimum d'une (1) heure au taux indiqué à l'article 12.

Nuit (23 h 00 à 8 h 00) :

Minimum de deux (2) heures au taux indiqué à l'article 12.

11.04 Un employé peut, s'il le désire, avec le consentement du directeur général, changer l'horaire de travail prévu à l'annexe « E » avec un autre employé consentant, si tel changement n'implique pas de temps supplémentaire.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Tout travail effectué par un employé à la demande de l'Employeur, en dehors de la journée régulière de travail, telle que définie à l'article précédent, est considéré comme du travail à temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi (150 %).

Le temps supplémentaire effectué lors de la première journée de son congé hebdomadaire est rémunéré au taux de temps et demi (150 %).

Le temps supplémentaire effectué à compter de la deuxième journée de son congé hebdomadaire est rémunéré au taux double de (200 %).

Lorsque l'homme d'entretien remplace un opérateur d'usine pour les absences prévues dans la présente convention collective, ce temps lui est remis en congé à la condition que ce congé remis n'excède pas sa semaine de quarante (40) heures. Dans tous les cas, il est payé au taux de temps supplémentaire, tel que prévu à l'article 12 de la convention collective.

12.02 Tout employé cédulé qui travaille un congé férié est rémunéré huit (8) heures à temps supplémentaire (taux de temps et demi (150 %) et deux (2) heures à temps régulier, en plus du paiement du congé férié, tel que le stipule l'article 13.05. Pour l'employé en congé, le congé férié est payé selon l'article 13.05.

12.03 Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire. Il est confié, par ordre d'ancienneté, à tour de rôle parmi les employés aptes à faire ce travail.

Un employé peut être tenu de faire du surtemps si la Direction ne peut trouver un autre employé qui consent à le faire.

L'employé maintenant le moins d'ancienneté sera alors celui désigné.

12.04 Pour les fins du présent article, lorsque du travail sera effectué en temps supplémentaire, il sera compté par période de quinze (15) minutes.

Toute fraction de quinze (15) minutes sera considérée comme quart d'heure entier.

Aucun employé ne peut effectuer plus de quatorze (14) heures de travail consécutives comprenant sa journée régulière et le temps supplémentaire.

Tout employé doit jouir d'une période de repos d'au moins huit (8) heures avant d'entreprendre sa journée régulière de travail.

12.05 Tout travail exécuté consécutivement aux heures régulières de travail doit prévoir une période de repas de trente (30) minutes payées pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail.

L'employé aura droit à une prime de repas de dix-sept dollars (17 \$) après deux (2) heures et par la suite à toutes les quatre (4) heures de temps supplémentaire.

12.06 L'employé qui en fait la demande peut bénéficier d'une remise en temps après l'autorisation du directeur général.

La durée de la remise en temps est établie en tenant compte de la rémunération que l'employé aurait reçu selon les dispositions du présent article.

- 12.07 Le temps effectué pour des périodes de formations en dehors des heures de travail n'est pas considéré comme du travail à temps supplémentaire et est rémunéré à taux simple ou en temps remis au choix de l'employé, en autant que l'employé accepte de suivre cette formation en dehors de ces heures de travail.

ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 13.01 Les quinze (15) jours suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômés et payés :
- le premier de l'An;
 - le 2 janvier;
 - le Vendredi Saint;
 - le Lundi de Pâques;
 - la fête de Dollard;
 - la fête Nationale;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de Grâce;
 - le 24 décembre;
 - le jour de Noël;
 - le 26 décembre;
 - le 31 décembre;
 - deux (2) congés personnels.
- 13.02 À l'exception des employés qui travaillent sur des quarts de rotation où la fête est observée le jour même, si un de ces jours de fête tombe un samedi, la fête est observée le vendredi et si la fête tombe un dimanche, la fête est observée un lundi.
- 13.03 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 14 de cette convention, l'employé recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances reportée à une autre date.
- 13.04 L'homme d'entretien-opérateur et opérateur instrumentation/contrôle a droit de prendre congé à une des deux fêtes suivantes, à savoir Noël ou le jour de l'An.
- 13.05 Lors d'un congé prévu à l'article 13.01, l'employé prévu ou non pour travailler reçoit l'équivalent du un vingtième (20^e) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines précédentes.

ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

- 14.01 De 0 à 1 an : une (1) journée ouvrable par mois, maximum de dix (10) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- 1 an : onze (11) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- De 1 an à 2 ans : onze (11) jours ouvrables plus une (1) journée ouvrable par six (6) mois, maximum de deux (2) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- 2 ans : treize (13) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- De 2 à 3 ans : treize (13) jours ouvrables plus une (1) journée par six (6) mois, maximum de deux (2) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- 3 ans : quinze (15) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- De 3 à 4 ans : quinze (15) jours ouvrables plus une (1) journée par six (6) mois, maximum de deux (2) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- 4 ans : dix-sept (17) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- De 4 à 5 ans : dix-sept (17) jours ouvrables plus une (1) journée par six (6) mois, maximum de deux (2) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- 5 ans : vingt (20) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- Après cinq (5) ans : vingt (20) jours ouvrables plus une demie (1/2) journée par année de service continu en sus de cinq (5) ans. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- 15 ans : vingt-cinq (25) jours ouvrables plus une (1) journée ouvrable par année de service continu en sus de quinze (15) ans, jusqu'à concurrence de trente-trois (33) jours ouvrables. Ces journées seront payées neuf (9) heures à taux simple.
- L'Employeur s'engage à laisser à deux (2) employés le pouvoir de prendre leurs vacances en même temps entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.
- 14.02 La rémunération, pour la période de vacances, est remise à l'employé avant son départ selon l'article 10.03.

14.03 Les périodes de vacances sont établies entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, elles sont obligatoires et non cumulatives.

14.04 Les employés procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté et en respectant les exigences du service. Ce choix doit se faire entre le 1^{er} et le 15 février de l'année en cours.

Si, pour une raison ou une autre, un employé quitte la S.E.C.T.-Eau, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

Le choix des vacances s'effectue de la façon suivante :

1^{er} tour :

Choix maximum de trois (3) semaines de vacances à être inscrites sur la liste fournie à cet effet au plus tard le 15 février de chaque année.

2^e tour :

Choix du résiduel des heures de vacances à être inscrites sur la liste fournie à cet effet au plus tard le 28 février de chaque année.

- Durant le premier (1^{er}) tour, seules les vacances prises à la semaine seront considérées.
- Au deuxième (2^e) tour, le choix des vacances à la journée sera possible pour un maximum de cinq (5) jours, annuellement, à moins d'entente avec l'Employeur.

14.05 L'Employeur affichera, avant le 1^{er} avril de l'année en cours, la liste définitive des vacances déterminées par lui selon les exigences du service en tenant compte de l'ancienneté des employés.

L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à la date ci-haut mentionnée devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu des choix exprimés par les autres employés et des exigences du service.

L'employé peut, après autorisation du directeur général, modifier son choix initial de vacances dans la mesure où cela n'affecte pas la période déjà cédulées des autres employés.

L'employé peut choisir des dates de vacances à un moment autre que celui prévu précédemment en adressant sa demande par écrit à l'Employeur pour approbation, et ce, un (1) mois avant la date de prise de vacances envisagées.

Advenant que le délai ne soit pas respecté, l'employé doit, lui-même, s'assurer de son remplacement, et ce, sans que cet arrangement n'engendre du temps supplémentaire. Le tout doit être approuvé par la Direction et ne doit pas nuire au processus prévu au présent article.

- 14.06 L'employé victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure dans l'année et ce, après entente avec le directeur général.
- 14.07 En aucun cas, un employé absent pour cause de maladie ne peut recevoir plus d'avantages que s'il était au travail.
- 14.08 S'il est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances, l'employé ne pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur pourra accorder plus de trois (3) semaines consécutives suite à la demande d'un employé, en autant que les besoins du service le permettent. L'ancienneté est le facteur déterminant si plusieurs employés font une telle demande.

ARTICLE 15 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 15.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, ceci au sens de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*, le salarié reçoit de la S.E.C.T.-EAU son plein salaire jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'il souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, qui le rend incapable de remplir ses fonctions.

Il est bien entendu qu'en considération de ce qui précède, le salarié doit céder, transporter et remettre à la S.E.C.T.-EAU la compensation qui lui est accordée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Il appartient à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) de décider si l'accident subi ou la maladie contractée l'a été dans l'exercice des fonctions, si l'absence du travail est motivée, de la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail et de l'incapacité du salarié, s'il y a lieu. La S.E.C.T.-EAU accepte aussi de verser les avances de compensation, pour les cas couverts par l'assurance collective, jusqu'à l'émission de la compensation par la compagnie d'assurance.

Lorsque, à la suite de la décision finale, la compagnie d'assurance ne reconnaît pas la réclamation du salarié, la S.E.C.T.-EAU se rembourse du trop versé conformément à l'alinéa suivant.

Tout salarié qui doit rembourser la S.E.C.T.-EAU de montants d'argent perçus en trop doit, par une entente écrite, prendre arrangement avec la S.E.C.T.-EAU sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la S.E.C.T.-EAU peut déduire jusqu'à concurrence d'un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire net, sur chaque période de paie du salarié, à titre de remboursement échelonné, jusqu'au paiement complet, le tout sans intérêt.

Le salarié victime d'une lésion professionnelle continue de participer aux régimes d'assurance et de retraite pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles, auquel cas, la S.E.C.T.-EAU assume également sa part des cotisations exigibles.

Le salarié victime d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer ses fonctions et tous ses bénéfices et avantages, dès qu'il est en mesure de le faire.

- 15.02 L'employé reçoit son plein salaire net jusqu'à ce qu'il soit établi qu'il souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir les fonctions qu'il occupait régulièrement avant son accident ou sa maladie. Dans tous les autres cas la loi s'applique.
- 15.03 Aux fins des paragraphes 15.01 et 15.02, le plein salaire net s'entend du traitement fixé pour le salarié en regard de sa classification, le tout diminué des prélèvements faits aux fins de l'impôt et des régimes publics. L'Employeur fait remise des contributions des régimes publics aux autorités compétentes.
- 15.04 L'employé accidenté ou malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, celui-ci est choisi par l'Employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 15.05 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à la disposition des employés.
- 15.06 Lorsqu'il s'agit d'une blessure ou d'une maladie survenue dans le cours ou à l'occasion du travail, l'employé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé visé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de traitement.
- 15.07 Le paiement effectué en vertu des dispositions du présent article n'affecte pas les congés accumulés par l'employé.

ARTICLE 16 RÉGIME DE MALADIE ET DE R.É.E.R. COLLECTIF

- 16.01 Au début de chaque année, quatre-vingt-seize (96) heures de congé de maladie sont portées au crédit de tout employé régulier à temps complet et au prorata de sa présence pour tout employé régulier à temps partiel. Lorsque celui-ci s'absente du travail pour cause de maladie ou accident autres que ceux visés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles :
- a) L'employé puise à même son crédit de congés de maladie et est rémunéré au taux de son salaire régulier pour chaque journée d'absence non couvert par le régime d'assurance-salaire.
 - b) À la fin de l'année, les heures non utilisées sont payées à l'employé au taux de son salaires régulier. Ce paiement s'effectue à la période de paie la plus rapprochée du 15 décembre.
 - c) L'employé doit aviser le directeur général de son absence et ce, dès la première journée.
 - d) Lors de la cessation d'emploi, l'employé perd les heures de crédit non utilisées au prorata des mois de service.

- 16.02 Pour toute absence pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, l'employé, sur demande de l'Employeur, doit fournir un certificat médical pour toute absence excédant trois (3) journées consécutives.
- 16.03 Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'Employeur peut faire examiner l'employé absent par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.
- 16.04 L'employé a le droit de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés par l'Employeur.
- 16.05 **Maladie dans la famille**
- Dans le cas de maladie du conjoint de l'employé et/ou de son enfant, lorsque personne n'est à la maison autre que celle-ci pour pourvoir à ses besoins, l'employé aura le droit, après avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cette effet les congés de maladie accumulés.
- 16.06 **RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE**
- Le régime d'assurance groupe collectif existant ne peut être modifié sans entente entre les deux parties.
- L'employeur s'engage à protéger ses employés par un régime d'assurance groupe dont les primes seront partagées dans la proportion de 50/50 (employé/employeur).
- 16.07 **RÉGIME DE RETRAITE**
- Le régime de retraite (R.É.E.R. collectif) existant ne peut être modifié sans entente entre les deux parties.
- La contribution de l'Employeur et du salarié régulier à temps complet et régulier à temps partiel au R.É.E.R. collectif est de 8 %:
- 16.08 L'Employeur fournira à tous les employés un relevé des dépôts au compte R.É.E.R. de l'employé aux six (6) mois. Ce relevé devra inclure toutes les informations nécessaires (ex. : montants des dépôts, dates, périodes couvertes, etc.)

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

- 17.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants :
- a) à l'occasion de son mariage : cinq (5) jours ouvrables;
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un père (second père), d'une mère (seconde mère), beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, demi-sœur, demi-frère : le jour du mariage;
 - c) à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
 - d) à l'occasion du décès du père (second père), de la mère (seconde mère), d'un gendre, d'une bru, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : Quatre (4) jours ouvrables consécutifs :
 - e) à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante : le jour des funérailles :
 - f) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables;
 - g) À l'occasion du décès d'une nièce, d'un neveu : aux frais de l'employé le jour des funérailles.
- 17.02 Pour fins d'application des dispositions de 17.01, conjoint désigne sans égard du sexe des personnes :
- a) qui sont mariées et cohabitent ; ou
 - b) résident ensemble depuis un (1) an et sont publiquement représentées comme conjoints.
- 17.03 Les congés sociaux sont remis s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances, de congé ou d'absence prévue à la présente convention et si l'employé participe à l'événement.
- 17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- Un (1) jour additionnel est accordé si l'événement a lieu dans un rayon excédant cent soixante (160) km.
- 17.05 Lorsqu'un employé est appelé à agir comme juré ou est appelé à agir comme témoin dans une cause où l'Employeur est impliqué, sauf lorsqu'il est partie au litige ou est appelé à rencontrer à la demande de l'Employeur des avocats pour préparer une cause, l'Employeur reconnaît et accepte d'accorder au salarié un permis d'absence raisonnable avec solde pour lui permettre d'exercer ses fonctions. Le salarié rembourse à l'Employeur le montant des honoraires reçus pour les heures d'absence correspondantes à son horaire de travail. L'employé qui est ainsi appelé comme témoin en dehors de son horaire normal de travail est compensé de l'une des façons suivantes : il bénéficie d'un congé équivalent le jour même ou à une date ultérieure après une entente avec son supérieur ou il est rémunéré au taux régulier pour le temps passé à la cour ou à un bureau d'avocats.

17.06 Conformément aux articles 79.7 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*, un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) jours par année :

- pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe;
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre de proche aidant.

Il est possible de diviser ces congés en journées. Le congé peut aussi être divisé en heures avec l'autorisation de l'employeur.

La personne salariée doit aviser son employeur, le plus tôt possible, et prendre les moyens pour limiter la prise de congés et leur durée.

En cas d'abus apparent, l'employeur peut demander à l'employé un document attestant les raisons de son absence, notamment par rapport à la durée de l'absence.

On entend par parent l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits-enfants et les grands-parents de l'employé ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes ou les conjoints de leurs enfants.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.01 L'Employeur prendra les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des employés.

18.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé de ses employés.

18.03 L'Employeur doit fournir des moyens de protection nécessaires dans le but de protéger les employés.

18.04 L'employeur et le syndicat conviennent de former un Comité de santé et sécurité, composé d'un (1) membre désigné par l'employeur et d'un (1) membre désigné par le syndicat. Les principales fonctions du comité de santé et sécurité :

- Conseiller l'employeur afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail;
- De faire enquête sur tous les accidents et d'en faire rapport; une copie de ce rapport est transmise, dans les meilleurs délais à l'employeur et au syndicat. Pour les fins d'enquêtes, le comité délègue deux (2) de ses membres pour effectuer cette tâche, dont l'un d'entre eux est désigné par la partie patronale et l'autre désigné par la partie syndicale;

- De se réunir durant les heures de travail au moins six (6) fois par année, pour discuter des accidents, de leur cause et des moyens de les prévenir ou sur demande, d'une des parties en cas d'urgence;
- D'élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information et de formation dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution;
- De faire des recommandations à l'employeur et à la CSST au sujet des éléments du programme de prévention s'il y a lieu;
- De recommander les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux lois et règlements, soient les mieux adaptés aux besoins des salariés;
- De traiter les suggestions et les plaintes des salariés relatives à la santé et la sécurité du travail;
- D'établir les règles de régie interne nécessaires à son fonctionnement, en s'inspirant du principe de l'alternance;
- De faire un compte rendu de toutes ces réunions et inspections et d'en adresser une copie à l'employeur et au syndicat.

ARTICLE 19 PERFECTIONNEMENT

- 19.01 L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle, en poursuivant des études par correspondance ou autrement, peut solliciter de l'Employeur une aide financière. Si ce dernier consent et approuve au préalable le cours projeté, il acquitte les frais de cours sur attestation de réussite du cours.
- 19.02 Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que l'employé accomplit ou sur toute autre matière susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction.
- 19.03 Le temps requis pour le perfectionnement n'est pas rémunéré à moins que la formation soit exigée par l'employeur, une loi ou un règlement d'une instance gouvernementale.

ARTICLE 20 AUTRES AVANTAGES

20.01 Allocation d'automobile

Tout employé requis d'utiliser sa voiture personnelle pour fins de déplacement durant ses heures de travail recevra une allocation basée sur le tarif établi par l'Agence du revenu du Canada (avec un minimum de dix dollars (10 \$) pour l'échantillonnage.

ARTICLE 21 LISTE DE VÊTEMENTS

21.01 La liste de vêtements de travail fournis par l'Employeur est indiquée à l'annexe « D » qui fait partie intégrante de la présente convention.

Les employés sont par ailleurs responsables des vêtements fournis par l'Employeur et ces vêtements sont remplacés selon les dispositions prévues à l'annexe D. Les pièces portant la mention « au besoin » seront remplacées sur présentation de l'article usagé, brisé ou défectueux.

21.02 Les outils actuellement fournis par l'Employeur continueront de l'être.

ARTICLE 22 BIEN-ÊTRE ET PRIVILÈGES ACQUIS

22.02 L'employeur remboursera les coûts reliés à l'obtention ou au maintien des cartes de compétences requises pour le poste occupé par l'employé.

ARTICLE 23 ANNEXES

23.01 Les annexes et les lettres d'ententes de la présente convention collective font partie intégrante de celle-ci.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 Si le directeur général décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire, il informe d'avance le salarié qu'il peut être accompagné par un représentant syndical.

24.02 La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur.

24.03 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut contester le bien-fondé de celle-ci en utilisant la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.

24.04 Tout rapport disciplinaire écrit versé au dossier de l'employé est retiré après douze (12) mois à moins d'une récidive de sa part à l'intérieur de cette période.

24.05 Tout employé a le droit de consulter son dossier en compagnie d'un représentant de l'Employeur.

24.06 En matière disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

24.07 Toute plainte portée contre un employé par des citoyens ou des personnes de l'extérieur n'est pas invoquée contre cet employé ou versée à son dossier à moins qu'elle ne soit écrite et signée.

24.08 Dans tous les cas, l'employé et le Syndicat sont avisés de la plainte et ont toute liberté de la défendre ou de fournir les explications nécessaires aux autorités.

ARTICLE 25 PRÉVENTION DES ACCIDENTS

25.01 Les deux (2) parties pourront se rencontrer en conformité des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

ARTICLE 26 NOUVELLES FONCTIONS OU MODIFICATIONS DE FONCTIONS

26.01 Lors de la création d'une nouvelle fonction, le taux de rémunération de cette fonction sera établi après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

26.02 S'il n'y a pas eu entente au sujet du taux de rémunération de la nouvelle fonction, les parties peuvent soumettre le cas à l'arbitrage.

26.03 Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail dans le but de réduire le taux.

26.04 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à afficher les définitions de fonctions suivantes : opérateur d'usine, homme d'entretien-opérateur et opérateur instrumentation/contrôle.

26.05 Congé sans solde

L'employé a droit à un congé sans solde selon les conditions prévues à l'annexe F.

Congé à traitement différé

L'employé a droit à un congé à traitement différé selon les conditions prévues à l'annexe G.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

27.01 L'Employeur convient de remettre aux employés dans les vingt (20) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité et avec le chèque de rétroactivité, l'Employeur doit donner une feuille explicative des détails.

27.02 La rétroactivité s'applique sur toutes les clauses à incidence monétaires à compter du 1^{er} janvier 2019, à moins de stipulations contraires.

27.04 Banque globale de temps

a) Le salarié peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder cinq cent soixante (560) heures en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie et/ou l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles.

b) Les crédits accumulés dans la banque globale de temps peuvent être utilisés, au taux en vigueur au moment de l'évènement, après entente avec le supérieur immédiat, par exemple, dans les cas suivants :

- Pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé parental de recevoir un traitement durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde;
 - Pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant;
 - Pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent;
 - Pour permettre un congé de préretraite;
 - Pour permettre, sous réserve des besoins de l'employeur, une retraite progressive.
- c) Les heures accumulées dans la banque globale de temps ne sont pas monnayables, sauf en cas du départ à la retraite, de décès, de congédiement, de démission (au taux en vigueur au moment de l'évènement).

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de la signature et se termine le 31 décembre 2023.
- 28.02 Les conditions de travail prévues dans la présente convention continuent de s'appliquer pendant la durée des négociations de la convention collective suivante et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Carignan, ce 4^e jour du mois de juillet 2019.

**POUR LA SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION
DE LA CENTRALE DE TRAITEMENT
D'EAU CHAMBLY-MARIEVILLE-
RICHELIEU (S.E.C.T.-EAU)**



Luc Airoldi, directeur

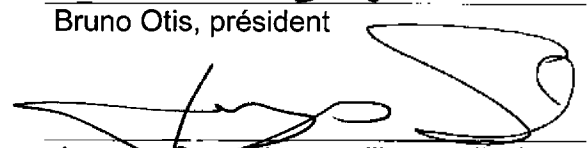


Jacques Ladouceur

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2968**



Bruno Otis, président



Jacques Samuel, conseiller syndical

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET (par. 8.06)

Nom de l'employé	Date de l'embauche
Blais, Josée	15-01-1998
Otis, Bruno	17-06-2009
Hébert, Sylvain	04-10-2010
Ouellet, Gilles	01-01-2012
Robert, Anick	14-06-2015

ANNEXE « A-1 » LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS TEMPORAIRES

Nom de l'employé	Date de l'embauche
Mathurin, Woody	01-09-2017

ANNEXE « B » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES (par. 6.02)

Par la présente, je soussigné _____, autorise la Société d'exploitation de la centrale de traitement d'eau (S.E.C.T.-Eau) à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 2968 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Société d'exploitation de la centrale de traitement d'eau (S.E.C.T.-Eau). Cette cotisation est établie pour la durée de la convention à 1 % du salaire horaire régulier.

J'autorise également la Société d'exploitation de la centrale de traitement d'eau (S.E.C.T.-Eau) à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Société d'exploitation de la centrale de traitement d'eau (S.E.C.T.-Eau) responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé à _____, ce _____ jour de _____ 20____.

ANNEXE « C » CLASSIFICATIONS ET SALAIRES (par 10.02)

	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023
	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Employé régulier à temps complet et partiel, opérateur d'usine	31,25 \$	32,03 \$	32,83 \$	33,66 \$	34,50 \$
Entretien-opérateur et opérateur instrumentation/contrôle	33,50 \$	34,34 \$	35,20 \$	36,50 \$	37,49 \$
Employé temporaire 0 à 24 mois* Opérateur d'usine	28,41 \$	29,12 \$	29,85 \$	30,59 \$	31,36 \$
Employé temporaire 0 à 24 mois* Entretien-opérateur et opérateur instrumentation/contrôle	30,45 \$	31,21 \$	31,99 \$	33,67 \$	34,45 \$

* L'employé temporaire qui aura accumulé 24 mois et plus recevra le même salaire horaire que l'employé régulier sans toutefois obtenir sa permanence.

	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023
Prime de soir	1,25 \$	1,28 \$	1,31 \$	1,35 \$	1,38 \$
Prime de disponibilité	7,43 \$	7,62 \$	7,81 \$	8,00 \$	8,20 \$

ANNEXE « D » LISTE DE VÊTEMENTS (par. 21.01)

- Lunettes de sécurité avec prescription (1 fois aux deux (2) ans ou au besoin en cas de bris ou de changement de prescription)
- 2 pantalons (1 fois par année)
- 2 chemises (1 fois par année)
- 2 polos (1 fois par année)
- 1 paire de bottines de sécurité ou
- 1 paire de souliers de sécurité selon la nature du travail (au besoin)
- 1 paire de bottes de sécurité en caoutchouc (au besoin)
- 1 sarrau (au besoin)
- 2 paires de gants (1 fois par année)
- 1 gilet en molleton (1 fois aux deux (2) ans)

Employé au poste d'entretien-opérateur et d'opérateur instrumentation/contrôle

- 5 pantalons (1 fois par année)
- 5 chandail de style « t-shirt » chemises (1 fois par année)
- 2 casquettes (une fois par année)
- 1 paire de bottines de sécurité ou
- 1 paire de souliers de sécurité selon la nature du travail (au besoin)
- 1 paire de bottes d'hiver (au besoin)
- 1 paire de bottes de sécurité en caoutchouc (au besoin)
- 1 sarrau (au besoin)
- 2 paires de gants (1 fois par année)
- 1 gilet en molleton (1 fois aux deux (2) ans)

Les articles ci-haut mentionnés pourront être remplacés au besoin.

ANNEXE « E » HORAIRE DE TRAVAIL

4 jours de 10 heures

JANV.2020	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
JOUR	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
Otis				0																												
Hébert	0				0				1	1				0	0			1	1				0	0				0	0			
Ouellet		0	0			1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0			1	1	1			0	0	
Josée				1	1				0	0				1	1			0	0				1	1			0	1				
Annick	1	1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1	1	
FÉVRIER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
JOUR	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
Otis																1																
Hébert	0	0				1	1				0	0			1					0	0				0	0			0			
Ouellet			1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0			1	1	1			0	0				
Josée	1	1				0	0				1	1			0	0				1	1			0	1				1			
Annick			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1	1				
MARS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	
Otis															1																	
Hébert	0				1	1				0	0			1					0	0				0	0			0	0			
Ouellet		1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0				1	1	1			0	0			1	1
Josée	1				0	0				1	1			0	0				1	1			0	1				1	1			
Annick		0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	
AVRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
JOUR	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J		
Otis												1																				
Hébert		1	1				0	0			1					0	0				0	0			0	0				1		
Ouellet	1			0	0	0			1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			
Josée		0	0				1	1			0	0				1	1			0	1				1	1				0		
Annick	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			

MAI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JOUR	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Otis									1																						
Hébert	1				0	0		1					0	0			0	0			0	0						1	1		
Ouellet		0	0	0			1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0
Josée	0				1	1			0	0				1	1			0	1				1	1					0	0	
Annick		1	1	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1
JUIN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
JOUR	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	
Otis							1																								
Hébert		0	0			1				0	0				0	0			0	0				1	1				0		
Ouellet	0			1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0		
Josée		1	1			0	0				1	1			0	1				1	1				0	0				1	
Annick	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1	1		
JUILLET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JOUR	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
Otis					1																										
Hébert	0			1					0	0				0	0			0	0				1	1				0	0		
Ouellet		1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1
Josée	1			0	0				1	1			0	1				1	1				0	0				1	1		
Annick		0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1	1			0	0
AOÛT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JOUR	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
Otis		1																												1	
Hébert	1					0	0				0	0			0	0				1	1				0	0			1		
Ouellet			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1			0
Josée	0	0				1	1			0	1			1	1				0	0				0	0			0	0		
Annick			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0				1	1	1			0	0		1
SEPTEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
JOUR	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	
Otis																											1				
Hébert			0	0				0	0			0	0			1	1				0	0			1						
Ouellet	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0	
Josée			1	1			0	1				1	1			0	0				1	1			0	0					
Annick	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1	

OCTOBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JOUR	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Otis																									1						
Hébert	0	0				0	0			0	0				1	1				0	0			1					0	0	
Ouellet			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0			1
Josée	1	1			0	1				1	1				0	0				1	1			0	0				1	1	
Annick			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0
NOVEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
JOUR	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
Otis																							1								
Hébert			0	0			0	0				1	1				0	0			1				0	0					
Ouellet	1	1			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0			1	1	1	
Josée		0	1				1	1				0	0				1	1			0	0			1	1				0	
Annick	0			1	1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0		
DÉCEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JOUR	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
Otis																				1											
Hébert	0	0			0	0				1	1				0	0			1					0	0				0	0	
Ouellet			0	0			1	1	1			0	0	0			1	1			0	0	0			1	1	1			0
Josée	1				1	1				0	0				1	1			0	0				1	1			0	1		
Annick		1	1	1			0	0	0			1	1	1			0	0			1	1	1			0	0			1	1

Jour (0) : 6 h 30 à 16 h 30
 Soir (1) : 14 h 30 à 00 h 30

ANNEXE « F » MODALITÉS DU CONGÉ SANS SOLDE

- a) Un employé régulier, à temps plein ou à temps partiel, peut obtenir un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois consécutifs. Le maximum du congé accordé est de 12 mois par période de cinq (5) ans.

b) **Demande**

Une demande indiquant les dates de départ et de retour au travail doit être déposée à l'Employeur au moins (trois (3) mois avant la date prévue pour le départ.

L'Employeur prend en considération les motifs à l'appui de la demande, ainsi que les contraintes ou problèmes qu'elle occasionne sur le plan opérationnel, pour en faire l'analyse. Dans le cas d'un refus, l'employeur transmet à l'employé, par écrit, la réponse contenant les motifs de la décision.

Un (1) seul employé, à la fois, peut s'absenter en raison d'un congé sans solde ou à traitement différé.

c) **Droits et avantages**

Au cours de la période de congé, l'employé en congé sans solde conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées, au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé.

Au cours de la période de congé, l'employé conserve son ancienneté, mais ne l'accumule pas.

d) **Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite**

Durant la période de congé, l'employé peut continuer de participer aux régimes d'assurance et de retraite, s'il en fait la demande, au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.

e) **Retour**

À son retour du congé, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction. L'employé s'engage à demeurer au service de l'employeur pendant une durée au moins égale à celle du congé.

Si l'employé ne revient pas au travail à l'échéance d'un congé sans solde, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ou d'un empêchement majeur, il est réputé avoir remis sa démission à la date de la fin du congé.

- f) Aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé sans solde.

ANNEXE « G » MODALITÉS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- a) Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans pénaliser l'employé dans ses droits et avantages prévus à la présente convention.

L'employé qui désire prendre un congé à traitement différé doit préalablement obtenir la permission de s'absenter.

b) **Définition**

Le régime de congé à traitement différé, ci-dessous appelé le « régime », vise à permettre à un employé, qui a préalablement obtenu la permission de s'absenter, de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce régime comprend une période de contribution suivie d'une période de congé.

c) **Demande**

Pour obtenir la permission de s'absenter, l'employé doit déposer une demande écrite à la direction, laquelle doit préciser la durée de la période d'étalement, la durée du congé et la date du début du congé.

L'employeur prend en considération les motifs à l'appui de la demande ainsi que les contraintes ou problèmes qu'elle occasionne sur le plan opérationnel pour en faire l'analyse. Dans le cas d'un refus, l'employeur transmet, par écrit, la réponse à l'employé contenant les motifs de la décision.

Un (1) seul employé à la fois peut s'absenter en raison d'un congé sans solde ou à traitement différé.

d) **Admissibilité**

L'employé régulier, à temps plein ou à temps partiel, depuis au moins deux (2) ans peut déposer une demande de congé à traitement différé.

Le régime prend effet, au plus tard, dans les soixante (60) jours d'une entente écrite entre l'employeur et l'employé, sous forme de contrat, lequel ne peut déroger, en aucune façon, aux dispositions du présent régime.

e) **Durée du régime**

La durée totale du régime ne peut excéder sept (7) ans.

f) **Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs.

g) **Répartition du pourcentage du traitement**

L'employé peut choisir une des options suivantes. Le pourcentage indique la proportion du traitement reçue pendant la durée du régime.

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	60,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois	-	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	-	72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois	-	69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois	-	66,67 %	75,00 %	80,00 %

h) **Traitement applicable**

Le pourcentage du traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation au régime est calculé, selon l'option choisie au paragraphe g), sur la base du traitement annuel réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention.

i) **Droits et avantages**

Les jours et autres congés avec traitement prévus à la présente convention sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, l'employé en congé à traitement différé conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées, au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé.

Au cours de la période de congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

j) **Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite**

Durant la période de contribution, les cotisations de l'employé et de l'employeur aux régimes d'assurance collective et de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé ne participant pas au régime

Durant la période de congé, l'employé peut continuer de participer aux régimes d'assurance et de retraite, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.

k) **Terminaison de régime**

Le régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :

- Si l'employé quitte son emploi;
- Si l'employé est congédié;
- En cas de décès de l'employé.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de la direction, l'employé peut se retirer du régime à la condition de donner un préavis d'un mois six (6) mois à cet effet, avant la date prévue du congé.

Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-dessus, le régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

l) **Interruption temporaire du régime**

Si l'employé est victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de la route avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue à compter de l'événement. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, les pleines prestations d'accident du travail ou d'indemnisation de remplacement du revenu de la SAAQ sont payables.

Si l'employé doit s'absenter en raison de maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité de courte durée. À son retour au travail à temps plein, la durée du régime est ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

m) **Congés parentaux**

Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé est reportée en conséquence.

Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.

n) **Suspension**

Si l'employé fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé planifié, l'employé pourra reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension, sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.

En aucun temps, la durée du régime prolongée, en application des dispositions prévues aux paragraphes l), m) et n), ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans.

S'il advient que l'absence en raison de maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de la route de même que d'une suspension perdue au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

- o) À son retour du congé, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction. L'employé s'engage à demeurer au service de l'employeur pendant une durée au moins égale à celle du congé.
- p) Aucune disposition du présent régime ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE : **SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DE LA CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU**

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2968**

Objet : **Modification de l'horaire – Josée Blais**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

À compter du 1^{er} juillet 2019, la semaine régulière de travail de madame Josée Blais passera de quarante (40) heures par semaine trente (30) heures par semaine. Cette entente prend effet le 1^{er} janvier 2019, pour une durée de douze (12) mois et devra, trente (30) jours avant son expiration, être revue entre les parties.

Veillez noter que les heures de congé de maladie et les vacances annuelles seront ajustées au prorata des heures travaillées par cette employée.


L'application de la convention collective n'affecte pas les fêtes payées et le RÉER collectif.

Ce nouvel horaire n'affecte pas le plancher d'emploi des employés réguliers à temps complet.

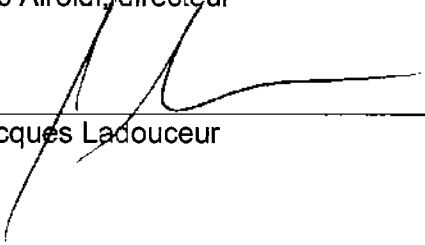
Cette entente peut être annulée en tout temps suite à un préavis de trois (3) semaines de l'une ou l'autre des parties.

Les parties ont signé à Carignan, ce 16^e jour du mois de juillet 2019.

POUR LA SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DE LA CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU CHAMBLY-MARIEVILLE-RICHELIEU (S.E.C.T.-EAU)

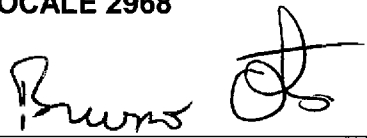


Luc Airoidt, directeur




Jacques Ladouceur

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2968



Bruno Otis, président



Jacques Samuel, conseiller syndical

DESCRIPTION DE TACHES

OPERATEUR D'UNE CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU POTABLE

Définition :

L'opérateur est celui ou celle qui opère une centrale, en mode « manuel » ou « automatique », dans le but de traiter une eau brute et d'en obtenir une eau potable, correspondant aux normes du Ministère de l'environnement du Québec.

Opérations :

- Analyses de laboratoire et étalonnage des appareils,
- Connaît suffisamment le système d'automatisation pour l'opérer de façon satisfaisante et possède une base suffisante en informatique pour être en mesure de compiler les différents rapports sur l'ordinateur de service,
- Surveillance des lieux et des différentes étapes du traitement de l'eau brute,
- Entretien ménager de secteurs définis par le supérieur immédiat,
- Réception des produits chimiques et de commandes de divers fournisseurs,
- Préparation de dilutions des produits chimiques servant au traitement de l'eau brute et transferts de ceux-ci à leurs bacs respectifs,
- Effectue quelques tâches de l'homme entretien-opérateur (vacances),
- Répond au téléphone et à la porte principale,
- Rempli différents formulaires,
- Participe aux études ou projets spéciaux concernant le travail ou la qualité de l'eau,
- Collabore à l'entraînement du nouveau personnel,
- Faire la garde de nuit (horaire hiver),
- Réagit aux situations urgentes et/ou imprévues,
- Assiste l'homme entretien-opérateur au besoin,
- Transmet à la direction les commandes de matériel en rapport avec son travail
- Tout autres travaux relatifs à ces fonctions.

DESCRIPTION DE TÂCHES

EMPLOYÉ D'ENTRETIEN-OPÉRATEUR

Définition :

L'homme d'entretien-opérateur est celui ou celle qui doit fournir une certaine disponibilité en dehors de ses heures normales de travail pour dépanner, au besoin, un opérateur de l'usine dans ses fonctions.

Il doit également remplacer un opérateur qui s'absente pour maladie, vacances annuelles ou tout autre congé permis par la convention collective.

Lorsqu'il remplace un opérateur, il effectue les tâches qui se rapportent spécifiquement à ce poste.

À l'exception que lorsqu'il remplace un opérateur et qu'il doit assurer la garde de 00h30 à 6h30, il n'a pas à être relié à l'usine par un appareil de communication portatif.

L'homme d'entretien-opérateur est celui qui :

- Rapporte à l'administration toute défectuosité qu'il soit en mesure de réparer lui-même ou non;
- Soumet à la direction toute réparation qu'il n'est pas en mesure de faire parce qu'il ne possède pas l'outillage nécessaire ou qu'il s'agit de spécialité à confier à des firmes spécialisées (un individu ne peut performer à un niveau égal dans tout le nombre de champs de travail impliqué dans l'occupation de ce poste. Il devra donc suivre des formations complémentaires si le directeur le croit requis). Il est à noter que l'homme d'entretien opérateur sera assisté dans son travail par l'opérateur en fonction selon sa disponibilité;
- Tient à jour le calendrier d'entretien et de vérification préventif qui devra être approuvé par le directeur;
- Respecte, le plus possible, le calendrier d'entretien préventif étant qu'il n'a pas de contrôle sur les remplacements d'opérateur qu'il devra effectuer, il doit cependant aviser son supérieur immédiat pour tous problèmes occasionnés par ce remplacement;
- Effectue des vérifications préventives;
- Évalue l'état des équipements et effectue le nécessaire au bon entretien tel que; lubrification, changement d'huile, contrôle de la corrosion, remplacement des pièces usées;
- Dresse l'inventaire des pièces de rechange;
- Peint les équipements de production et de distribution et les locaux intérieurs, si nécessaire;

- Effectue l'entretien préventif des équipements de procédé et de mécanique du bâtiment;
- Répare les bris lorsqu'il y a possibilité;
- Participe avec la Direction à trouver des solutions temporaires ou permanentes aux problèmes;
- Identifie les causes de problèmes, si besoin avec l'aide de la Direction;
- Tente d'éliminer les causes des problèmes;
- Bâti un système de fiches techniques des équipements et le tiens à jour;
- Procède au nettoyage des équipements et des différents bassins et des locaux non spécifiés dans la tâche des opérateurs;
- Effectue l'entretien correctif des équipements de procédés et de mécanique du bâtiment;
- Trouve des solutions temporaires lors des problèmes et informe son supérieur immédiat d'une situation qui pourrait compromettre la production et la distribution;
- Effectue des recherches, des soumissions et des commandes auprès de différents fournisseurs et sous-traitants de la S.E.C.T-EAU;
- Rempli des formulaires de réquisitions et tient un suivi afin que le tout soit accepté et autorisé par la Direction;
- Effectue des suivis auprès de fournisseurs et de sous-traitants de la S.E.C.T-EAU;
- Suggère des équipements de santé/sécurité et se conforme aux procédures de sécurité directement liées à son poste;
- Supervise et collabore avec les sous-traitants qui effectuent des travaux à la S.E.C.T.-EAU et achemine toute information pertinente à la Direction;
- Désinfecte tous équipements qui peut ou pourrait être en contact avec l'eau potable lors d'intervention dans les réserves d'eau potable;
- S'occupe du nettoyage et de l'entretien nécessaire dans les chambres de débitmètre sur le réseau d'eau potable.

DESCRIPTION DE TÂCHES

OPÉRATEUR INSTRUMENTATION/CONTRÔLE DE LA CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU

L'homme opérateur-instrumentation et contrôle est celui qui doit fournir une certaine disponibilité en dehors de ses heures normales de travail pour dépanner, au besoin, un opérateur de l'usine dans ses fonctions.

Il doit également remplacer un opérateur qui s'absente pour maladie, vacances annuelles ou tout autre congé permis par la convention collective.

Lorsqu'il remplace un opérateur, il effectue les tâches qui se rapportent spécifiquement à ce poste.

À l'exception que lorsqu'il remplace un opérateur durant la période de l'horaire d'hiver et qu'il doit assurer la garde de 00 h 30 à 6 h 30, il n'a pas à être relié à l'usine par un appareil de communication portatif.

L'homme opérateur-instrumentation et contrôle est celui qui :

- Installe divers instruments de contrôle, équipements analogique et transmetteurs et établit les mises à l'échelle nécessaire pour les lectures de celles-ci;
- Procède a la programmation d'automate afin d'effectuer les tâches requise au bon fonctionnement du procédé de l'usine;
- Procède à l'installation d'automates avec les différents langages nécessaire au fonctionnement d'équipements;
- Procède à la Programmation et animation d'interface d'opérateurs et de supervision (SCADA);
- Effectue des simulations, essais et optimisation de contrôle de boucle. Évalue les performances et effectue des modifications si nécessaire. ex : (Séquence pompage, variateur, PID, totalisateur etc);
- Assure le contrôle et la gestion du réseau de communication;
- Conçoit des descriptions fonctionnelles et voit à la gestion des alarmes a l'aide de systèmes de priorités;
- Effectue les mises à jour et la maintenance des systèmes informatiques de la S.E.C.T-EAU