

CHANGEMENTS DANS L'EXPLOITATION DES RÉSEAUX DE DISTRIBUTION D'EAU POTABLE, DU TRAITEMENT DES EAUX USÉES ET DES SYSTÈMES D'ÉGOUT

SCFP

QU'EST-CE QUI A CHANGÉ?

Dans le cadre de sa réponse à la COVID 19, le gouvernement de l'Ontario a promulgué le Règlement de l'Ontario 75/20 qui apporte des changements inquiétants dans la façon dont les réseaux hydrauliques sont exploités et testés dans la province. Ces changements constituent une menace pour la sécurité de notre eau potable. Les règles et les exigences de la Loi sur la salubrité de l'eau potable ont été créées au lendemain de la catastrophe de Walkerton, qui a été causée en partie par des personnes non qualifiées exploitant un réseau d'eau potable et ces nouveaux changements permettent aux municipalités de passer outre aux conventions collectives et d'autoriser des personnes non qualifiées à exploiter les systèmes hydrauliques.

QUI PEUT EXPLOITER UN SYSTÈME HYDRAULIQUE?

En vertu de ce nouveau règlement, toute personne certifiée aussi récemment qu'en 2015 peut exploiter un système hydraulique. En outre, quiconque a déjà géré un type de système donné sera autorisé à l'exploiter.

PROLONGATION DES CERTIFICATS

Les certificats qui seraient venus à échéance pendant la période d'urgence sont prolongés soit à 180 jours après l'expiration du certificat ou à 90 jours après l'abrogation du règlement, selon la première éventualité.

MODIFICATIONS DE L'ANALYSE DE L'EAU

Certains tests d'eau potable peuvent désormais être effectués par des personnes autres que des opérateurs certifiés ou des analystes certifiés de la qualité de l'eau, à condition qu'elles aient été formées par un opérateur certifié, qu'elles travaillent sous la supervision d'un opérateur certifié et qu'elles informent immédiatement l'opérateur superviseur des résultats du test.

LE RÈGLEMENT 75/20 ET MA CONVENTION COLLECTIVE

Ce règlement autorise les opérateurs des réseaux de distribution d'eau potable, du traitement d'eaux usées et des systèmes d'égouts à ne pas tenir compte des dispositions des conventions collectives concernant le déploiement ou la dotation en personnel, y compris les mises à pied, l'ancienneté et les supplancements. Ils peuvent le faire tant que cela est nécessaire pour assurer l'approvisionnement en eau potable salubre ou pour garantir le bon fonctionnement des systèmes d'égouts.

En vertu du règlement, les pouvoirs conférés aux employeurs comprennent :

- Identifier les priorités en matière de dotation et élaborer des plans de redéploiement sans avoir à se conformer aux dispositions des conventions collectives. Ces plans peuvent comprendre :
 - > Redéployer le personnel sur les sites ou entre les systèmes.

- > Modifier l'affectation du travail, notamment l'affectation d'EE ou de sous-traitants n'appartenant pas à l'unité de négociation pour effectuer le travail de l'UN.
- > Modifier l'horaire de travail ou les affectations de quart.
- > Reporter ou annuler les vacances et autres congés, même les congés statutaires.
- > Embaucher du personnel à temps partiel ou intérimaire, ou des sous-traitants, y compris pour effectuer des tâches de l'UN.
- > Recourir à des bénévoles pour effectuer le travail, y compris celui de l'UN.
- > Fournir une formation ou un enseignement approprié, selon les besoins, au personnel et aux bénévoles pour atteindre l'objectif du plan de redéploiement.
- Inventorier les compétences et l'expérience du personnel afin d'identifier d'autres rôles alternatifs dans les domaines prioritaires.
- Demander au personnel ou aux contractants des informations sur leur disponibilité à fournir des services à l'agence ou à la municipalité.
- Demander et collecter des informations auprès du personnel et des contractants concernant l'exposition probable ou réelle à la COVID-19 ou à d'autres conditions sanitaires.
- Fournir un soutien au personnel et aux contractants pour leur permettre de s'acquitter de leurs tâches.
- Suspendre la procédure de règlement des griefs concernant toute question visée par le règlement pendant la durée de celui-ci.

Que doit faire ma section locale?

- Tenez des comptes détaillés de l'utilisation par l'employeur des pouvoirs qui lui sont conférés par ce règlement s'il en résulte des infractions à la convention collective. Ces preuves seront cruciales dans le cadre de procédures judiciaires ou de négociations futures avec le gouvernement.
- Exiger que l'employeur explique par écrit pourquoi il estime nécessaire de passer outre à la convention collective.
- Logez des griefs. Bien que le nouveau règlement permette aux employeurs de « suspendre » le processus de règlement des griefs, il n'est pas interdit de loger des griefs.
- Informez votre représentant syndical national du SCFP de toute infraction. Il est impératif de faire le suivi de ces infractions et votre représentant syndical peut être invité à fournir des mises à jour à tout moment.