

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE



GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C.

**Établissement visé :
Place Alexis Nihon
4049, rue Ste-Catherine O, #T-63
Montréal, Québec, CA H3Z 1P2**

ci-après appelée : L'« Employeur » ou l'« entreprise »

ET



SYNDICAT DES MÉTALLOS

SECTION LOCALE 9599

**9670, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1L 3P8**

ci-après appelé : Le « Syndicat »

1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3	DROITS DE GÉRANCE.....	3
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 5	PROCÉDURES DE GRIEF ET ARBITRAGE	6
ARTICLE 6	GRÈVES ET LOCK-OUT	8
ARTICLE 7	CLASSIFICATION DES TACHES ET HEURES DE TRAVAIL	9
ARTICLE 8	SALAIRES	13
ARTICLE 9	CONGÉS STATUTAIRES.....	15
ARTICLE 10	VACANCES PAYÉES.....	16
ARTICLE 11	CONGÉS DE MALADIE.....	17
ARTICLE 12	ACCIDENTS DE TRAVAIL	19
ARTICLE 13	CONGÉS SPÉCIAUX	20
ARTICLE 14	PLAN DE BÉNÉFICES SOCIAUX.....	21
ARTICLE 15	HEURES DE REPAS ET PAUSES – REPOS	21
ARTICLE 16	UNIFORMES, OUTILS, ÉQUIPEMENTS ET AUTRES PRIVILÈGES	22
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ, PROMOTIONS ET NOUVELLES POSITIONS.....	24
ARTICLE 18	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	27
ARTICLE 19	AVIS	28
ARTICLE 20	DURÉE DE L'ENTENTE.....	28
ANNEXE «A»	30
ANNEXE «AA»	33
ANNEXE «AAA»	35
ANNEXE «AAAA»	36
ANNEXE B	38

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir un climat de bonnes relations entre GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C. et le Syndicat des Métallos, section locale 9599, afin de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent se poser entre l'Employeur et ses employés qui sont couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail, le 14 octobre 1977, à l'exception des employés administratifs, professionnels et cadre dont les superviseurs lesquels font partie des cadres de l'entreprise. Le Syndicat reconnaît l'Employeur comme le seul et unique employeur des employés couverts par ledit certificat d'accréditation.
- 2.02 Les parties reconnaissent que l'efficacité des opérations de l'entreprise est essentielle. Dans cet esprit, toutes les personnes à l'emploi de l'Employeur peuvent intervenir au besoin dans les opérations de ce dernier.

ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE

- 3.01 Sujet aux clauses de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît le droit de gérance exclusif de l'Employeur d'exercer toutes les fonctions relatives à la gestion du personnel et à l'administration générale de l'entreprise.
- 3.02 Il est expressément accepté que tous et chacun des droits non spécifiquement couverts par la présente convention collective sont du ressort de l'Employeur et que le Syndicat accepte le droit de l'Employeur d'administrer le complexe efficacement et celui de respecter et se conformer à toute législation s'y appliquant.
- 3.03 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'exercer toutes les fonctions relatives à la direction de la main-d'œuvre, et à la gérance des opérations de l'entreprise; engagement et supervision des employés; l'établissement, changement et/ou modifications des cédules de travail; le droit de changer les méthodes ou d'utiliser des méthodes de travail; changements dans la machinerie ou l'équipement ; changer, étendre, renouveler ou élargir l'étendue de contrats de service en sous-traitance, la juridiction sur les opérations, la machinerie, les outils et les employés du Plan demeurent la responsabilité exclusive de l'Employeur. C'est aussi le droit de l'Employeur d'établir des règlements, des politiques, des systèmes, des procédures à être suivis par les employés. Ces règlements, politiques, systèmes et procédures ne seront pas en contradiction avec l'une ou

l'autre des clauses de la présente convention collective. Les employés seront avisés par écrit de tous dits changements ou de l'établissement des règlements, politiques, systèmes et procédures les affectant.

- 3.04 L'Employeur se réserve le droit d'installer des horloges poinçonneuses en tout temps pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.05 Définition: Le mot "Complexe", lorsque nous y référons dans la présente, signifie la Place Alexis Nihon, laquelle inclue, sans limiter la généralité de ce qui précède, la Tour à bureaux I Place Alexis Nihon, la Tour à bureaux 2 Place Alexis Nihon, la Tour résidentielle Plaza Tower, le Centre Commercial Place Alexis Nihon, le stationnement, ainsi que l'étage de camionnage.
- 3.06 L'Employeur peut créer toute nouvelle classification, s'il le désire. Il doit cependant négocier avec le Syndicat le ou les taux de salaire de cette nouvelle classification avant de la créer.
- 3.07 Advenant la mise en application de changements technologiques importants, l'Employeur donne un avis de trente (30) jours, à moins de justifications, au Syndicat en indiquant précisément la nature desdits changements technologiques.

Une rencontre pourra être organisée avec le Syndicat afin de discuter de la période de recyclage et d'autres sujets pertinents à ces changements technologiques.

Une période raisonnable de recyclage, compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié qui est affecté par lesdits nouveaux changements technologiques.

Si, au terme de la période de recyclage, le salarié n'est pas en mesure de rencontrer les exigences normales de la tâche, il peut exercer ses droits de déplacement comme s'il était mis à pied.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés actuels de l'entreprise qui sont membres de la présente unité de négociation, devront devenir membres du Syndicat et l'Employeur déduira les cotisations syndicales de leur paie.
- 4.02 Comme condition d'emploi, tous les nouveaux employés couverts par la présente convention collective, après trente (30) jours de service avec l'entreprise, deviendront membres du Syndicat et l'Employeur déduira les cotisations syndicales de leur paie.
- 4.03 L'Employeur accepte de retenir les cotisations syndicales directement sur la paie des employés de l'unité telles qu'établies par le Syndicat et de remettre ces

sommes au Syndicat. Ces cotisations syndicales accompagnées d'une liste nominative des employés dont les cotisations ont été prélevées seront remises au Syndicat, à l'adresse mentionné à l'article 19 AVIS de la présente convention, avant le 15^{ème} jour du mois suivant.

- 4.04 Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur et à le rendre indemne de toutes réclamations qui pourraient lui être faites, en raison de l'application du présent Article 4.
- 4.05 L'Employeur s'engage à aviser le représentant du Syndicat, de l'existence de toute position vacante ou toute nouvelle position pour laquelle l'Employeur a besoin d'un nouvel employé, dans les cinq (5) jours ouvrables de la démission ou du congédiement d'un employé ou de la création d'une nouvelle position..
- 4.06 L'Employeur s'engage à afficher, de la part du Syndicat, sur un tableau d'affichage fourni par l'Employeur, les avis concernant les élections et les assemblées du Syndicat. Tous tels avis devront se référer spécifiquement aux employés couverts par la présente convention collective et requerront l'approbation de l'Employeur avant leur affichage. Le Syndicat aura droit de laisser des revues appropriées pour les employés, dans la salle d'habillement (locker room) sur les lieux de travail.
- 4.07 Sur une notification d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur permettra l'accès de ses lieux de travail à un représentant accrédité du Syndicat.
- 4.08 Lors de la négociation de la prochaine convention collective, le représentant syndical sera autorisé sans perte de revenu à participer aux rencontres de négociation avec l'Employeur sous réserve de l'acceptation préalable de celui-ci.

En préparation aux négociations le représentant syndical pourra être libéré au besoin sans perte de revenu sous réserve de l'acceptation préalable de l'Employeur en autant que ces heures de préparation sont considérées raisonnables par l'Employeur.

- 4.09
- a) Une ou deux assemblées seront prévues en préparation de la négociation de la nouvelle convention, le même nombre est prévu pour l'acceptation de la nouvelle convention. Ces réunions pourront se tenir sur les lieux du travail, durant les heures de travail. Ces réunions seront autorisées aux conditions suivantes : réunion organisée et dirigée par le représentant syndical, réunion d'une durée limitée identifiée d'avance et autorisée au préalable par l'Employeur.
 - b) Dans toutes les aires publiques du complexe, la règle de "Non Sollicitation" s'appliquera, et les employés ne devront pas discuter du Syndicat ou des activités syndicales, durant les heures de travail.
 - c) Un maximum de trois (3) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, est accordé par l'Employeur au délégué pour fins d'activités

syndicales extérieures à la condition qu'il en fasse la demande à son supérieur immédiat au moins soixante-douze (72) heures à l'avance, sauf en cas de situation hors du contrôle du délégué. Le supérieur immédiat ne pourra refuser la demande sans raison valable, Ces activités doivent être reliées à la formation et à l'information et pourront être reliées à la négociation de la convention collective, dans les mois qui précèdent l'échéance de la convention collective. Le Syndicat fera parvenir par écrit, les sujets et activités qui se dérouleront lors des rencontres. Il est toutefois entendu que ceci n'occasionnera aucun coût supplémentaire à l'Employeur.

- 4.10 L'Employeur sera informé par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective, du nom de l'employé qui agira comme représentant syndical et de tous les changements subséquents

ARTICLE 5 PROCÉDURES DE GRIEF ET ARBITRAGE

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat acceptent que le but de la procédure de grief soit de régler aussi rapidement que possible, tous les griefs résultant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective.

- 5.02 Tout employé couvert par la présente convention, qui désire soumettre un grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec, doit le soumettre pour enquête et étude, de la façon suivante :

Un employé soumet son grief par écrit, contresigné par son délégué syndical, à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de l'incident qui a donné naissance au grief. En l'absence du supérieur immédiat, ledit grief sera soumis à la direction des ressources humaines de l'Employeur.

Si le grief est collectif, il doit être présenté par écrit par le délégué syndical à l'Employeur dans les quinze (15) jours de l'incident ayant donné lieu au grief. Le grief collectif signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte plus d'un employé dans une classification.

Si un grief n'est pas soumis dans les délais mentionnés, celui-ci sera nul et non avenu.

L'Employeur accusera réception dudit grief en signant ce dernier et en donnant à l'employé et au Syndicat une copie dudit grief portant l'accusé de réception de l'Employeur. L'Employeur devra donner sa réponse par écrit, dans les quinze (15) jours suivants.

Si un employé n'accepte pas la réponse donnée par le représentant de l'Employeur, un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur, se rencontreront pour essayer de régler ledit grief à la satisfaction de toutes les

parties, dans les quinze (15) jours de la date où l'Employeur aura répondu audit grief, ou à la date déterminée d'un commun accord entre le représentant de l'Employeur et le représentant du Syndicat.

Si l'employé ou le Syndicat ne donne pas suite à la réponse de l'Employeur dans les délais prévus, le grief sera présumé réglé et ne pourra être présenté à l'étape suivante.

5.03 En cas de mésentente, le Syndicat, pour et au nom de l'employé, pourra soumettre le grief à l'arbitrage en vertu des clauses suivantes, en donnant avis par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la réponse de l'Employeur.

a) Un Tribunal d'Arbitrage consistera en un arbitre choisi conjointement par les parties. La nomination se fera dans les quinze (15) jours de la requête pour arbitrage.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans ladite période de quinze (15) jours, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du travail de la province de Québec d'en nommer un d'office.

Les parties acceptent de considérer la procédure d'arbitrage accéléré ou toute autre procédure en vigueur afin d'encourager le règlement rapide de tout grief soumis à l'arbitrage.

b) Dans le cas où le Tribunal d'Arbitrage deviendrait vacant pour des raisons de décès, incapacité, démission ou autre, telle vacance sera remplie en vertu de la procédure décrite au paragraphe "a" pour la formation du Tribunal.

c) La décision du Tribunal d'Arbitrage sera limitée au grief, et ne modifiera, n'ajoutera, ne variera ou n'annulera aucune clause de la présente entente. La décision de l'Arbitrage rendue en vertu dudit article, sera finale et obligatoire pour l'Employeur, le Syndicat et tous les employés concernés.

d) Les honoraires et dépenses de l'Arbitrage seront payés par l'Employeur si la décision de l'Employeur est rejetée, et par le Syndicat si la décision de l'Employeur est maintenue.

5.04 La nature du grief ainsi que les numéros d'articles de la présente convention collective qui sont allégués avoir été violés, doivent être mentionnés dans le texte écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation du grief ne résultera pas dans son invalidité.

5.05 Si l'Employeur ou le Syndicat néglige de procéder dans les délais mentionnés au présent article, le Syndicat ou l'Employeur pourra procéder à la prochaine étape de la procédure de grief ou de l'arbitrage suivant le cas.

- 5.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais mentionnés dans le présent article pourront être prolongés sur requête et avec le consentement écrit des parties, c'est-à-dire, l'Employeur et le Syndicat.
- 5.07 Toutes les périodes de temps mentionnées dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les congés statutaires, la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier, ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 5.08 Toute entente intervenue entre les représentants des parties durant la procédure ci-haut mentionnée dans le but de régler un grief, doit être faite par écrit et signée par les représentants dûment autorisés du Syndicat et de l'Employeur, sauf exception du dernier paragraphe de l'article 5.02. Une telle entente écrite et signée liera les deux parties et les employés couverts par la présente entente.
- Le Syndicat avisera l'Employeur des noms des officiers autorisés à signer la convention collective, ou les amendements à celle-ci, et l'Employeur fera de même envers le Syndicat.
- 5.09 L'employeur s'engage à respecter le principe de la gradation des sanctions (avis verbal, avis écrit, suspension d'une (1) journée, suspension de trois (3) journées, suspension de cinq (5) journées et congédiement) lors de l'imposition de mesure disciplinaire. Il est entendu que lorsque la gravité de l'infraction le justifie, l'employeur pourra passer outre ce principe..
- Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier d'un employé douze (12) mois travaillés suite à son imposition et ne pourra être invoquée contre cet employé une fois rayée du dossier.

ARTICLE 6 GRÈVES ET LOCK-OUT

- 6.01 Pendant la durée de la présente entente, l'Employeur s'engage à ne pas inciter ou ordonner un lock-out illégal de ses employés.
- 6.02 Pendant la durée de la présente entente, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, session d'étude, arrêt de travail, suspension totale ou partielle du travail, pour quelque raison que ce soit par les employés, et le Syndicat s'engage à ne pas autoriser, encourager ou inciter aucun de ces actes illégaux et accepte de plus, de prendre toutes les mesures nécessaires pour les prévenir ou les arrêter.
- 6.03 L'Employeur aura le droit exclusif de congédier n'importe lequel ou tous les employés participant, encourageant et/ou incitant les actes illégaux décrits à l'Article 6.02 de la présente entente.

ARTICLE 7 CLASSIFICATION DES TACHES ET HEURES DE TRAVAIL

7.01 Classifications des tâches

Tous les employés assujettis à la présente convention collective seront sous l'une des classifications suivantes, et leurs descriptions de tâches sont présentées à l'annexe correspondante, tel qu'indiqué ci-dessous :

a) **Mécanicien de machines fixes/ opérateur:**

Voir description de tâches à l'annexe A

Mécanicien de machines fixes/ entretien :

Voir description de tâches à l'annexe AA

Préposé à l'entretien d'équipements sanitaires

Voir description de tâches à l'annexe AAA

Technicien CVC

Voir description de tâches à l'annexe AAAA

Tous les employés seront responsables de voir à ce qu'en tout temps leur endroit de travail soit maintenu en état de propreté, aussi bien les salles mécaniques qu'à l'extérieur des salles mécaniques et pour les équipements pour lesquels ils sont responsables.

Les descriptions de tâches jointes à l'Annexe "A", "AA", "AAA" et AAAA ne limitent en aucun cas le travail à être effectué par les employés et il est bien entendu que tout travail qui était effectué et toute responsabilité qui était assumée avant la signature de la présente convention collective, continueront sans interruption.

Tout le personnel sera sous la direction de l'Employeur.

7.02 Heures de travail et temps supplémentaire

a) Les mécaniciens de machines fixes/ opérateur devront maintenir l'horaire de travail qui suit :

- Opérateur 1 : du lundi au jeudi de 6h à 16h
- Opérateur 2 : du lundi au vendredi de 14h à 22h
- Opérateur 3 : le vendredi de 6h à 16h; le samedi de 7h à 19h et le dimanche de 7h à 19h

- b) La semaine régulière de travail pour les postes de technicien CVC et de préposé à l'entretien d'équipements sanitaires sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, soit de 7h00 à 15h30 selon l'horaire établi. Afin de répondre aux besoins opérationnels, l'horaire de travail pourra être modifié sur avis écrit de 30 jours de l'Employeur. La période du dîner sera de 12h00 à 12h30, à moins que le représentant de l'Employeur change ce temps, pour des raisons d'efficacité opérationnelle ou par nécessité. Il y aura une pause-repos de 10h00 à 10h15 et de 14h00 à 14h15. La pause-repos pourra être déplacée pour des raisons opérationnelles et devra au préalable avoir été autorisée par le représentant de l'Employeur.
- c) Quant aux mécaniciens de machines fixes/ entretien, il est entendu que l'Employeur verra à préparer, en ce qui les concerne, un horaire de travail qui leur sera communiqué au moins deux (2) semaines à l'avance.
- d) Pour des considérations liées à la gestion de l'immeuble ou à une modification de classification éventuelle par la Régie du bâtiment du Québec, l'Employeur se réserve le droit d'apporter des modifications aux horaires des opérateurs, prévus à l'article 7.02 a) . L'Employeur doit en informer les salariés, et ce au plus tard dans les trente (30) jours du début du changement d'horaire prévu. Dans cette situation, les opérateurs seront assurés de travailler un minimum de quarante (40) heures par semaine.
- e) Si on demande à un employé de faire du travail supplémentaire, planifié à l'avance, lors d'une journée où il n'est pas cédulé pour travailler, tel temps supplémentaire sera payé à temps et demi (1-1/2) pour un minimum de quatre (4) heures.
- f) Un employé, rappelé au travail sera payé à temps et demi (1-1/2). Le paiement pour un tel rappel ne sera jamais pour moins de quatre (4) heures.
- g) Le temps supplémentaire sera divisé aussi également que possible entre les employés.
- h) Si l'Employeur demande à un mécanicien de machines fixes/ entretien de remplacer un mécanicien de machines fixes/ opérateur lorsqu'il est au travail, celui-ci sera payé au taux de temps et demi (1-1/2) après ses huit (8) heures régulières, même si cela dépasse minuit et que deux (2) jours se chevauchent.
- i) Si l'Employeur demande à un mécanicien de machines fixes/ entretien de remplacer un mécanicien de machines fixes/ opérateur après avoir commencé son travail régulier, et que l'Employeur le renvoi chez lui, il sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

- j) Le travail effectué en dehors de l'horaire normal de travail, incluant celui des employés dont l'horaire normal de travail est étalé, doit être pré-autorisé par le supérieur immédiat et est compensé en salaire ou en congé.

Avec l'autorisation du supérieur immédiat, le temps supplémentaire peut être mis en réserve jusqu'à un maximum de quarante (40) heures et être repris à une date ultérieure. Avant de choisir la période pour reprendre son temps accumulé, l'employé doit obtenir le consentement de son supérieur immédiat.

Seules les heures supplémentaires effectuées à la demande du supérieur immédiat sont considérées comme telles.

- k) Une somme hebdomadaire de soixante-quinze (75\$) dollars par semaine sera payée au salarié en devoir du vendredi 15h00 au vendredi suivant 15h00. Il est entendu que le salarié en devoir doit être disponible en tout temps lors de sa période en devoir et doit être en mesure de se déplacer sur le site dans une période de temps maximale d'une heure trente minutes (1h30).

Il est entendu que seuls les employés occupant les postes de Mécanicien machinerie fixes/Opérateur, Mécanicien machinerie fixes/Entretien et Technicien CVC peuvent être en devoir et bénéficier de la présente prime.

En début de chaque année, l'Employeur demandera aux employés éligibles leur intérêt. Si moins de trois (3) employés se déclarent volontaire, l'Employeur pourra combler les employés manquant jusqu'à concurrence de trois par ordre inverse d'ancienneté dans les postes éligibles mentionnés ci-avant.

Une fois employés éligibles sélectionnés, l'horaire de devoir se fera par rotation et ce pour toutes les semaines du calendrier.

7.03

- a) **Changements de quart**

En autant que cela n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Employeur, les employés pourront s'échanger entre eux des heures ou des journées de travail avec l'approbation préalable du représentant de l'Employeur. La demande devra être présentée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et les critères utilisés pour accepter ou refuser la demande pourront être basés sur des raisons financières, opérationnelles ou toute autre aspect jugé pertinent par l'Employeur.

En aucun temps, un échange de temps d'équipe pourra occasionner qu'un employé travaille plus de douze (12) heures consécutives.

Si le changement d'équipe requis l'est entre un employé cédulé pour travailler et un employé qui est cédulé comme étant en attente, un troisième employé qui n'est pas cédulé pour travailler, mais qui est en congé devra consentir à devenir en attente pour la durée de l'échange de temps d'équipe.

Il est bien entendu qu'aucun coût supplémentaire pour l'Employeur ne devra s'ensuivre, résultant directement ou indirectement d'un échange de temps d'équipe entre les employés.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'Employeur pourra requérir d'un employé un changement de temps d'équipe. L'employé pourra, s'il le désire, accepter cette requête de l'Employeur, à la condition que l'employé à qui on demande de changer d'équipe ne soit pas requis de travailler plus de douze (12) heures consécutives. Il est également entendu qu'aucun coût supplémentaire ne sera attribué à l'Employeur. Ce dernier informera l'employé deux (2) jours à l'avance pour un changement d'équipe ainsi que de la durée d'un tel changement.

- b) Si un employé requiert un changement de temps d'équipe, pour la raison de déménagement de sa résidence, l'Employeur accepte d'accorder à cet employé un changement de temps d'équipe, à la condition que l'horaire de travail de l'employé le force à travailler le jour de son déménagement et que l'employé ait averti l'Employeur au moins trente (30) jours avant la journée du déménagement.

7.04 Aucun mécanicien de machines fixes/ opérateur ne peut laisser son poste à la fin de son temps d'équipe, à moins qu'il ait été remplacé par un autre mécanicien de machines fixes/ opérateur ou à moins qu'une approbation ait été donnée par le représentant de l'Employeur ou le gestionnaire. Le mécanicien de machines fixes/ opérateur doit immédiatement aviser le représentant de l'Employeur ou le gestionnaire s'il ne sera pas remplacé à la fin de son temps d'équipe par l'employé qui est cédulé pour le faire. Toutefois, cette période ne pourra excéder seize (16) heures.

7.05 Tout employé qui se rend compte qu'il ne pourra pas se présenter au travail selon son horaire, doit téléphoner ou aviser par courriel son supérieur immédiat ou en son absence à son supérieur hiérarchique, dès qu'il se rendra compte de son incapacité à se présenter au travail. En aucun temps un employé ne sera dans l'obligation de forcer un collègue de travail à se présenter au travail sur un appel de remplacement ou de temps supplémentaire.

7.06 L'Employeur sera autorisé à opérer le plan mécanique en cas d'urgence, dans le respect de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 8 SALAIRES

- 8.01
- a) Les taux horaires applicables sont prévus à l'annexe B de la présente convention collective
 - b) Lorsqu'un mécanicien de machines fixes/ entretien remplace un mécanicien de machines fixes/ opérateur, il reçoit une prime de 1.50\$ / heures pour chaque heure travaillée pendant les 2 premières semaines de remplacement continu. Au-delà des 2 premières semaines de remplacement continu, il recevra une prime équivalent à la différence entre le salaire du mécanicien de machines fixes/ opérateur et le salaire du mécanicien de machines fixes/ entretien. Lorsqu'un tel remplacement a lieu, l'Employeur respectera la réglementation en vigueur
 - c) Lors de l'embauche d'un nouvel employé dans l'unité d'accréditation le salaire sera fixé selon les conditions présentées au tableau de l'annexe C.
 - d) Le ou vers le 15 décembre de chaque année, l'employé permanent recevra le paiement d'une prime fixe calculée par l'Employeur selon le prorata du nombre de jours effectivement travaillé au cours de la période de référence du 1^{er} décembre au 30 novembre. Le montant maximal pouvant être versé sera de 1000.00\$. Seront admissibles tous les employés permanents , excluant les employés temporaires et les employés en probation.

La prime fixe pourra, à la demande de l'employé, être versée dans un REER personnel en autant que l'employé fournisse tous les documents requis à cet égard.

Dans le cas d'une retraite, d'un congé de maternité ou de paternité, d'une invalidité de courte ou de longue durée survenu durant l'année financière, la prime fixe sera payée au prorata des jours effectivement travaillés. De plus, les embauches, les promotions et les mutations survenues en cours d'année seront traitées au prorata des jours effectivement travaillés dans chacun des postes occupés, s'il y a lieu.

De plus, la prime fixe est payée exclusivement aux employés qui sont à l'emploi de l'entreprise au moment du paiement, sauf dans le cas du départ à la retraite, et qui rencontrent les critères d'admissibilité décrit dans la présente section.

- 8.02
- a) **Primes**

Pour tous les employés travaillant sur des horaires rotatifs, les primes horaires suivantes seront payées pour les heures travaillées :

Lundi au vendredi 18h00 à 06h00	\$0.80
Samedi 06h00 à 18h00	\$0.85
Samedi 18h00 à dimanche 06h00	\$0.85
Dimanche 06h00 à 18h00 et ; Dimanche 18h00 à lundi 06h00	11/2 taux horaire de base

Toute prime ci-haut mentionnée est ajoutée au taux horaire de base. Lorsque l'employé est rémunéré en temps supplémentaire, il n'y a pas de prime applicable.

La prime du dimanche est réputée inclure le paiement des heures supplémentaires au-delà de la semaine de 40 heures ou de 80 heures par deux semaines selon l'horaire d'étalement en annexe. Les parties s'entendent à ce que le temps supplémentaire soit payé après que l'employé ait effectué 84 heures par période de deux (2) semaines d'étalement.

Un mécanicien de machinerie fixe/ entretien ou un autre salarié qui remplace un mécanicien de machines fixes/ opérateur sera réputé être assujetti à un étalement d'heures aux fins du calcul du temps supplémentaire et, de manière semblable à la règle applicable aux mécaniciens de machines fixes/ opérateurs pour la prime du dimanche. Par exemple, un salarié qui remplace un opérateur et qui travaille 48 heures dans une semaine donnée et 40 heures dans l'autre semaine de la période de paie sera admissible à être rémunéré en temps supplémentaire après 84 heures.

Toutefois, lorsqu'un remplacement est supérieur à deux (2) semaines, le MMF entretien sera assujetti aux mêmes conditions pour le temps supplémentaire que le MMF opérateur.

b) Repas

L'Employeur paiera aux employés un montant maximum de 18\$ sur présentation des pièces justificatives appropriées (reçu requis) pour des repas lors de temps supplémentaire non planifié à l'avance, lorsque ledit temps supplémentaire non planifié excède d'une heure et demie (1 1/2) consécutives après le départ planifié de l'employé.

8.03 Les employés seront payés toutes les semaines.

8.04 En cas d'erreur de plus de cinquante dollars (50.00\$) sur le chèque de paie du salaire régulier, imputable à l'Employeur, ce dernier effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de l'employé concerné.

En cas d'erreur de moins de cinquante dollars (50.00\$) ou d'erreur autre que le salaire régulier, l'Employeur effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente à la condition que l'employé en formule la demande au moment de la remise de sa fiche de temps indiquant la correction demandée. Si la demande n'est pas effectuée dans ce délai, la correction sera effectuée lors de la paie de la période où la correction est demandée.

- 8.05 Avant de réclamer à un employé le remboursement d'une somme d'argent à laquelle l'employé n'avait pas droit, l'Employeur s'entendra par écrit avec l'employé concerné quant aux modalités du remboursement. À défaut d'en arriver à une entente, l'Employeur fixera les modalités de remboursement.

ARTICLE 9 CONGÉS STATUTAIRES

- 9.01 La liste des congés statutaires pour l'ensemble des employés de l'unité d'accréditation est la suivante.

- | | |
|--------------------|--------------------|
| - Jour de l'An | - Fête du Travail |
| - 2 janvier | - Action de Grâce |
| - Vendredi Saint | - Jour du Souvenir |
| - Fête de la Reine | - le 24 décembre |
| - St-Jean Baptiste | - Noël |
| - Confédération | - le 26 décembre |
| | - le 31 décembre |

Si l'un des congés statutaires est un samedi, le vendredi précédent sera considéré comme étant la fête et si un de ces congés statutaires est un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme étant la fête, à moins que le vendredi ou le lundi en question ne soit un congé statutaire lui-même. Dans ce cas, le congé sera reporté le jour normalement travaillé qui précède dans le cas du vendredi ou qui suit dans le cas du lundi, ledit congé.

Pour les mécaniciens de machines fixes/ opérateur le congé statutaire sera le jour même. Ils seront payés deux (2) fois leur taux horaire de base en plus du jour férié.

Pour fins d'interprétation, un jour de fête sera considéré comme commençant le ou durant le jour lui-même, et se terminant le ou durant le jour suivant le congé.

- 9.02 Un employé qui ne travaille pas lors d'un de ces congés statutaires, sera payé son salaire habituel journalier pour cette journée, c'est-à-dire huit (8) heures pour les travailleurs de jour et douze (12) heures pour les travailleurs d'équipe. Lorsqu'un employé remplace un autre employé (ex : mécanicien de machines fixes/ entretien remplace un mécanicien de machines fixes/ opérateur) il sera payé pour son indemnité de congé statutaire selon son horaire habituel et non selon son horaire de remplacement.

- 9.03 Si un employé est requis de travailler en temps supplémentaire lors d'un de ces congés statutaires, il sera payé au taux qui s'applique pour ce congé, c'est-à-dire deux (2) fois son taux horaire de base en plus du jour férié qui peut être payé ou reporté dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent le congé sur approbation du représentant de l'Employeur.
- 9.04 Afin de bénéficier de cet article, l'employé devra être au travail le jour de travail régulier précédant et suivant ledit congé, à moins que son absence ne soit justifiable en vertu de la présente entente ou autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 10 VACANCES PAYÉES

- 10.01 Les employés qui n'auront pas complété une (1) année de service continu pour l'Employeur, auront droit à une (1) journée payée de vacances par mois complet, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, n'excédant pas quatre pour cent (4%) du salaire gagné jusqu'à date.
- 10.02 Les employés qui auront complété un (1) an de service continu pour l'Employeur ou plus, auront droit à deux (2) semaines de vacances avec paie, n'excédant pas quatre pour cent (4%) du salaire gagné jusqu'à date.
- 10.03 Les employés qui auront complété trois (3) ans de service continu pour l'Employeur ou plus, auront droit à trois (3) semaines de vacances avec paie, n'excédant pas six pour cent (6%) du salaire gagné jusqu'à date.
- 10.04 Les employés qui auront complété neuf (9) ans de service continu pour l'Employeur ou plus, auront droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie, n'excédant pas huit pour cent (8%) du salaire gagné jusqu'à date.
- 10.05 Les employés qui auront complété vingt (20) ans de service continu pour l'Employeur ou plus, auront droit à cinq (5) semaines de vacances avec paie, n'excédant pas dix pour cent (10%) du salaire gagné jusqu'à date.
- 10.06 Le choix des vacances devra être fait de la façon suivante et les préférences de vacances selon l'ancienneté devront prévaloir.

L'Employeur devra être informé du choix de vacances des employés, pour la période de vacances du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante au plus tard le 15 mars de chaque année. L'horaire de vacances sera affiché au plus tard le 15 avril de chaque année au tableau d'affichage. À défaut d'aviser l'Employeur de son choix pour la période de vacances au plus tard le 15 mars, l'employé jouissant du privilège de l'ancienneté devra faire son choix après les autres.

Un employé incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat, c'est-à-dire le représentant de l'Employeur, le

plutôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec ce dernier.

Il ne sera pas permis pour les mécaniciens de machines fixes/ opérateurs de prendre des jours de vacances durant la période du 15 décembre de l'année en cours jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.

L'Employeur coordonnera les périodes de vacances en prenant en considération le choix de chaque employé, donné un (1) mois à l'avance, par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation comme mécanicien de machines fixes. Aucune vacances ne seront prises par un employé travaillant sur une équipe, entre le 15 décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

10.07 Aucune avance de paiement des heures de vacances ne sera effectuée aux employés. Les employés recevront le paiement des heures de vacances auxquelles ils ont droit sur présentation des fiches de temps sur une base continue sans interruption de paiement avec les paies régulières. Le paiement des heures de vacances sera donc effectué selon les instructions reçues lors de l'embauche, c'est-à-dire par dépôt direct ou par chèque.

10.08 Durant les mois de juin, juillet et août, un employé ne pourra prendre plus de quatre (4) semaines consécutives de vacances. Les vacances doivent être prises durant une période continue d'au moins deux (2) semaines. Les vacances devront être prises de façon à éviter à ce qu'il y ait plus d'un (1) employé d'une même classification qui soient partis en même temps. Pour les employés travaillant sur des horaires rotatifs, les vacances devront être d'un maximum de deux (2) semaines consécutives à être prises durant la même période.

Dans le groupe incluant les trois (3) mécaniciens de machines fixes/ opérateurs et les un (1) mécaniciens de machines fixes/ entretiens, seulement un (1) des quatre (4) peut prendre des vacances pendant une même période.

10.09 Un congé statutaire qui tombe durant la période de vacances d'un employé devra lui être crédité. Ce congé statutaire pourra être rajouté à ses vacances s'il le désire ou les employés pourront être payés une (1) journée supplémentaire à leur taux régulier.

10.10 Pour fin du calcul de la paie de vacances, le pourcentage pour la période du 1^{er} mai au 30 avril de l'année précédente sera applicable.

ARTICLE 11 CONGÉS DE MALADIE

11.01 Un employé permanent aura droit à six (6) heures et vingt (20) minutes pour chaque mois complet de service continu jusqu'à un maximum de soixante-seize (76) heures par année de crédits de congés de maladie. Les heures qui n'auront

pas été utilisées seront payées aux employés concernés au plus tard quinze (15) jours ouvrables après le 31 décembre, au taux horaire en vigueur à la fin de la période de référence soit au 31 décembre précédent. La période de référence étant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les soixante-seize (76) heures de crédits de congés de maladie, seront avancées à chaque employé permanent ayant réussi sa période de probation dès le 1^{er} janvier. De plus, si une fin d'emploi survient au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'employé concerné remboursera l'Employeur pour le nombre d'heures de congé de maladie qui lui ont été avancées au prorata des mois effectivement travail selon l'accumulation décrite au présent article, et l'Employeur déduira ce montant sur le chèque de départ de l'employé sans autre avis.

Pour les employés en période de probation, ils recevront le nombre d'heures de maladie au prorata du nombre de mois restants dans la période de référence, et ce, à compter du premier du mois suivant la fin de sa période de probation réussie.

11.02 En commençant le premier jour de son absence due à la maladie, l'employé concerné utilisera ses heures de maladie accumulées et sera payé à son taux régulier de paie, pour chaque heure ainsi utilisée tant et aussi longtemps que les heures de maladie n'excéderont pas les heures de congés de maladie accumulées pour lesquelles il n'a pas été payé, en fonction de l'Article 11.01 de la présente entente. Si l'absence due pour maladie excède deux (2) périodes d'équipe consécutives, l'employé devra produire un certificat médical acceptable par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner l'employé par un médecin de son choix. Toutefois, si l'Employeur fait cette requête pour un médecin spécifique, le coût de l'examen sera supporté par celui-ci.

11.03 Pour les fins de l'application de la présente clause, un (1) mois de service voudra dire un (1) mois durant lequel l'employé a travaillé tous les jours de travail. L'absence d'un travail couvert par la présente entente, ou autrement autorisée par l'Employeur aussi bien que les absences causées par les accidents du travail n'interrompent pas la période de service. L'employé ne perdra pas son emploi dû à une maladie prolongée, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cependant, cette période d'absence ne formera pas une partie de la période de service et l'acceptation de la part de l'Employeur pour qu'un employé revienne au travail sera sujette à ce que l'employé soumette un certificat médical de retour au travail.

L'Employeur pourra requérir les services d'un médecin de son choix et il en assumera le coût. Les heures de maladie au-delà de celles payées en vertu des articles 11.01 et 11.02, ne s'accumuleront pas pour les bénéficiaires mentionnés à l'article 11.01.

- 11.04 Lors de sa fin d'emploi, pour quelque raison que ce soit sauf maladie, un employé (ou ses bénéficiaires) sera payé son taux régulier de paie pour chaque heure accumulée comme crédit de congé de maladie, jusqu'à la date de son départ. Si un employé part pour raison de maladie, il sera reconnu comme restant à l'emploi de l'Employeur jusqu'à ce qu'il ait utilisé tous les crédits de congés de maladie accumulés.
- 11.05 Si un employé est absent du travail pour cause de maladie pour une période de deux (2) jours consécutifs ou plus, ou si les congés de maladie d'un employé excèdent soixante-seize (76) heures durant toute période de douze (12) mois ou moins, à l'option de l'Employeur, l'employé devra se soumettre à un examen médical par le médecin de l'Employeur et aux frais de ce dernier. Si le médecin donne un certificat stipulant que la santé de l'employé l'empêche d'accomplir son travail régulier, l'Employeur essaiera de relocaliser l'employé dans un travail que sa santé lui permette d'accomplir. Si une telle position n'est pas couverte par la présente convention collective, l'acceptation par l'employé de sa nouvelle position causera une révocation automatique et immédiate de sa participation au Syndicat. L'employé à son option, pourra se soumettre à un examen médical d'un médecin de son choix. Si le certificat issu par le médecin de l'employé et le certificat issu par le médecin de l'Employeur ne sont pas en accord sur la santé de l'employé et sa capacité d'accomplir son travail régulier, un troisième médecin indépendant à être choisi par accord mutuel du Syndicat et de l'Employeur, complétera un examen médical et le certificat du troisième médecin sera obligatoire pour toutes les parties.

ARTICLE 12 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 12.01 Dans le cas d'un accident de travail couvert par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), un employé doit déclarer à l'Employeur tout accident et incident survenu sur les lieux du travail dans les plus brefs délais, le jour même de l'événement. S'il doit quitter les lieux du travail afin de consulter un médecin, l'employé doit avoir en sa possession lors de cette visite le formulaire d'assignation temporaire et le faire remplir et signer par le médecin au même moment. L'employé qui sera déclaré apte aux travaux légers, par le médecin traitant, sera tenu à se présenter au travail selon l'horaire établi par l'Employeur pour les travaux légers. L'Employeur versera à l'employé son plein salaire pour chaque jour ou partie de jour ou l'employé devra s'absenter du travail afin de recevoir des traitements reliés à sa lésion professionnelle. Toutefois, l'employé devra démontrer qu'il n'a pas d'autre choix que de s'absenter du travail afin de recevoir ces traitements et devra privilégier les rendez-vous en dehors de ses heures de travail ou encore à des heures limitant l'absence au travail.

De plus, tous les employés, couverts par la présente convention collective s'engagent à signer, lorsque requis par l'Employeur, et à respecter tout autre document, formulaire, politique et procédure interne, tels que la politique de

l'Employeur en matière de santé et de sécurité au travail, l'engagement de l'employé en matière de santé et de sécurité du travail, le programme de prévention en vigueur dans l'entreprise, etc.

- 12.02 Dans le cas d'un accident de travail couvert par la CNESST un employé devra recevoir son taux régulier de paie pour chaque jour de travail perdu pendant un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Durant cette période, le salaire de l'employé sera réduit par : tout revenu d'invalidité payable sous un plan gouvernemental (incluant la pension d'invalidité à laquelle l'employé a droit sous le Régime de Pension du Québec) et tout montant payable à l'employé, comme compensation, par la loi, et, tout revenu d'invalidité payable à l'employé provenant d'une assurance accident et maladie faisant partie des bénéfices sociaux relativement à l'article 14 de cette entente.
- 12.03 Un nécessaire de premiers soins, en cas de maladie ou d'accident du travail, sera à la disposition des employés dans leur salle d'habillage (locker room).
- 12.04 L'employé blessé sera immédiatement transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ceci sans perte de salaire pour le jour de l'accident.
- 12.05 Les dépenses encourues par l'Employeur aussi bien que le salaire du jour de l'accident, n'affectent pas le crédit de jours de maladie de l'employé.

ARTICLE 13 CONGÉS SPÉCIAUX

- 13.01 Tous les employés auront droit à un congé avec paie, sans affecter leur crédit de congés de maladie, dans le cas suivant :

a) **Funérailles**

Épouse et enfants	3 jours ouvrables
Frère, père, mère et sœur	3 jours ouvrables
Belle-mère, beau-père, belle-sœur, beau-frère	1 jour ouvrable

Le congé spécial pour funérailles mentionné plus haut est accordé par l'Employeur afin que l'employé, dont un membre de sa famille est décédé, puisse assister aux funérailles et à condition que l'employé assiste effectivement aux funérailles. Les jours d'absence pour funérailles doivent être consécutifs et incluent le jour des funérailles et les jours qui suivent les funérailles.

b) **Naissance et adoption**

Adoption de l'enfant de l'employé 2 jours

Naissance de l'enfant de l'employé 2 jours

De plus, la loi sur le congé parental s'applique.

13.02 Un employé qui est appelé à agir comme témoin dans un cas impliquant l'Employeur, ou comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause, recevra son salaire normal pendant la durée de son absence. Il doit informer par écrit son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines et fournir une copie de son assignation.

L'employé doit remettre à l'entreprise toutes les sommes et indemnités versées par le Tribunal sauf celles qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses.

ARTICLE 14 PLAN DE BÉNÉFICES SOCIAUX

14.01 Il est entendu que l'Employeur contribue, pour chaque employé, la somme de huit dollars et soixante quatorze cents (8.74\$) par jour, 365 jours par année, pour le plan de bénéfices sociaux. Ce montant sera majoré au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'IPC de Montréal au 31 octobre de l'année précédente, et ce pour toutes les années subséquentes pour la durée de la présente convention collective. Ce montant inclut les taxes.

Comme contribution de l'employé, l'Employeur déduira sur la paie de chaque employé, un montant par jour de dix dollars et trente cinq cents (10,35\$), minimum trente (30) jours par mois, plus taxes. Ce montant sera révisé annuellement.

Le Syndicat fournira à l'Employeur une copie du plan de bénéfices sociaux accordé aux employés.

De plus, si une période de contribution est applicable avant que l'employé ne soit couvert par le régime collectif de bénéfices sociaux, l'Employeur prélèvera sur la paie de l'employé le montant payable par ce dernier et versera sa part, tel que prévu à la convention collective. Il est entendu que chaque employé ainsi que l'Employeur devront payer chacun leur part et que l'Employeur s'engage à remettre le montant total au Syndicat ou à son représentant désigné par le Syndicat.

ARTICLE 15 HEURES DE REPAS ET PAUSES – REPOS

La période de dîner et les périodes de pauses-repos sont les suivantes :

Périodes de dîners

Technicien CVC	30 minutes pour dîner
Mécanicien de machines fixes / opérateur	30 minutes pour dîner
Mécanicien de machines fixes / entretien	30 minutes pour dîner
Préposé à l'entretien d'équipements sanitaires	30 minutes pour dîner

Dans la mesure du possible le mécanicien de machines fixes / opération, sera remplacé par un mécanicien de machine fixes / entretien afin de lui permettre de prendre ses trente (30) minutes de dîner de façon continue.

Pauses-repos

Technicien CVC	2 pauses 15 minutes chacune
Mécanicien de machines fixes / opérateur	2 pauses 15 minutes chacune
Mécanicien de machines fixes/ entretien	2 pauses 15 minutes chacune
Préposé à l'entretien d'équipements sanitaires	2 pauses 15 minutes chacune

Les mécaniciens de machines fixes/ opérateurs et les mécaniciens de machines fixes/ entretien ne peuvent prendre leur dîner et leurs pauses-repos ensemble, à moins que le dîner et les pauses-repos ne soient pris ensemble dans la salle de contrôle, afin qu'il y ait toujours au moins une personne qui soit présente dans la salle de contrôle.

Les périodes de dîner pour les mécaniciens de machines fixes/ entretien ne sont pas cédulées, et doivent être prises à intervalles qui ne dérangeront pas les opérations.

ARTICLE 16 UNIFORMES, OUTILS, ÉQUIPEMENTS ET AUTRES PRIVILÈGES

16.01 L'Employeur exige le port de l'uniforme conformément à ses exigences. Pour ces raisons, il fournit à ses employés et à ses frais, les vêtements de travail pertinents à l'exécution de leurs tâches. Ces vêtements restent la propriété de l'Employeur. Une liste à jour est disponible pour les employés.

L'Employeur s'engage à fournir aux employés, sept (7) paires de pantalons, cinq (5) chemises et un (1) manteau d'hiver, au besoin, pour la première année seulement ou suite à un changement dans le choix de l'uniforme.

L'employé doit retourner son uniforme à l'Employeur à la fin de son emploi.

Des salopettes et des couvre-chaussures en caoutchouc seront fournis, lorsque requis.

16.02 Les items fournis à l'article 16.01 devront être nettoyés, lorsque jugé nécessaire par l'Employeur, et demeureront la propriété de l'Employeur et resteront sur les lieux du travail en tout temps. Les employés devront porter ces uniformes en tout temps sur les lieux du travail.

16.03 Tous les outils nécessaires seront fournis par l'Employeur et demeureront la propriété de l'Employeur et ne pourront être enlevés des lieux de travail. C'est le devoir de l'employé utilisant ces outils de s'assurer qu'ils sont mis à l'endroit désigné d'avance.

L'Employeur fournira tout équipement de sécurité requis. Les employés ont l'obligation de les porter sans quoi ils s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'Employeur fournira des casiers, une cuisinière, un four à micro-onde et un réfrigérateur, ainsi qu'une douche aux employés.

16.04 Aucun travail ne devra être fait sur une pièce d'équipement ou de machinerie qui est en opération. Les employés doivent appliquer la procédure de cadenassage en vigueur dans l'entreprise ainsi que toute autre procédure relative à la sécurité au travail.

16.05 L'Employeur offre aux employés un privilège de stationnement ou un titre de transport en commun, selon le choix de l'employé. Le lieu du stationnement est à la discrétion de l'employeur à distance de marche du lieu de travail. Les employés pourront effectuer la demande de changement (stationnement ou transport en commun) deux fois par année maximum. À tout moment, l'Employeur peut revoir les règles établies par le présent article et procéder aux changements qu'il juge nécessaire, sur préavis de 30 jours. .

16.06 Pour la durée de cette entente, les employés porteront des chaussures de sécurité lorsqu'ils sont en devoir. L'employeur remboursera au salarié sur réception de la facture, les frais pour les chaussures de sécurité. Le montant sera d'une valeur maximale de deux-cents vingt-cinq (225,00 \$) plus taxes par année de la convention collective et ce, seulement après que l'Employeur en est préalablement autorisé l'achat. Le modèle de chaussure de sécurité devra respecter les normes en vigueur. .

16.07 L'Employeur maintiendra un système de communication fonctionnelle dans la salle des chaudières (boiler room) et dans le bureau de la salle T63.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ, PROMOTIONS ET NOUVELLES POSITIONS

- 17.01 a) Pour les fins de la présente convention collective, l'ancienneté veut dire, le nombre total d'années, mois et jours à l'emploi de l'entreprise, dans une classification appartenant à l'unité de négociation.
- b) L'employé perd son droit à l'ancienneté dans les cas suivants :
1. L'employé quitte volontairement son emploi ;
 2. L'employé est congédié;
 3. L'employé est mis à pied pour une période d'un (1) an et plus ;
 4. L'employé ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé par l'Employeur ;
 5. L'employé est absent pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans en aviser l'Employeur et sans motif valable ;
 6. Si le client lui retire le privilège d'accès à ses locaux, pour une faute grave, l'employé concerné est automatiquement mis à pied ;
 7. L'employé probationnaire est mis à pied ;
 8. L'employé accepte un poste temporaire à temps partiel et change de statut de régulier à temporaire .
- c) Tout employé est reconnu comme employé permanent après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs réussie. La période de probation représente la période durant laquelle l'Employeur a discrétion pour évaluer et mettre fin à l'emploi d'un nouvel employé. Il est entendu qu'un nouvel employé qui voit son emploi prendre fin durant la période de probation n'aura pas droit à la procédure de griefs pour ces raisons.
- d) Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pour tout employé promu à un nouvel emploi. Après soixante (60) jours ouvrables, la promotion sera considérée comme permanente.
- e) Si durant la période de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur n'est pas satisfait des services de l'employé promu, il reviendra à son emploi précédent et son remplaçant devra être mis à pied.
- f) Un employé aura droit à sept (7) jours ouvrables d'entraînement à la tâche au moment de son embauche ou lorsque promu à un nouveau poste. Il recevra un entraînement à la discrétion de l'Employeur.

17.02 Dans tous les cas d'un affichage de poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, les règles suivantes s'appliquent :

1. L'Employeur avisera tous les employés de l'unité d'accréditation, par un affichage sur les lieux du travail, détaillant la description du poste, l'endroit usuel de travail, le salaire offert, les heures normales de travail, la durée de l'affichage et la personne ressource au Service des ressources humaines.
2. Tout employé de l'unité d'accréditation qui désire faire application pour le poste, devra aviser l'Employeur selon les directives décrites sur l'affichage, et ce, en respectant la date de fin de l'affichage.
3. L'Employeur donnera le poste au candidat ayant les qualifications requises et qui a le plus haut degré de compétence, et donnant considération totale à l'ancienneté. Si deux (2) employés sont jugés de compétence égale, l'Employeur devra donner la promotion au plus ancien. Le fardeau de la preuve concernant les qualifications sera supporté par l'Employeur en cas d'arbitrage.
4. L'Employeur peut pourvoir à un poste sous toute réserve durant la procédure d'affichage en raison des besoins opérationnels et aucune réclamation ne pourra être faite pour cette période.

17.03 **Droits de supplantation**

Les employés visés par une mise à pied peuvent, à leur discrétion, se prévaloir de la procédure de supplantation ci-dessous.

Un employé régulier visé par une mise à pied peut déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui dans tout poste de l'unité d'accréditation à la condition qu'il remplisse les exigences requises pour le poste.

17.04 **Employé temporaire**

Par employé temporaire on entend un employé embauché sur une base temporaire à temps plein, pour une durée déterminée ou indéterminée, qui a été spécifié sur la lettre d'embauche de l'employé avant que ce dernier ne commence dans son poste.

Pour des remplacements de moins de douze (12) semaines, des salariés temporaires, du client ou des agences, peuvent accomplir le travail habituellement et normalement fait par les salariés réguliers pour des travaux spéciaux, des besoins supplémentaires, de la formation, de l'entraînement, en cas d'urgence, des remplacements de vacances ou toutes autres absence (maladie, congé, etc.) Toutefois, les remplacements seront offerts aux employés de l'unité.

- a) Tout employé temporaire à temps plein transféré plus tard à une position permanente, verra son ancienneté rétroagir à la date de son premier emploi pour l'Employeur. L'Employeur devra confirmer par écrit la permanence de l'employé.
- b) Comme condition d'emploi, tous les nouveaux employés temporaires à temps plein couverts par la présente convention collective, après trente (30) jours de service avec l'Employeur, deviendront membres du Syndicat et l'Employeur déduira les cotisations syndicales de leur paie.
- c) Les articles suivants ne s'appliquent pas aux employés temporaires à temps plein ou à temps partiel, toutefois la Loi s'applique :
 - Article 8.01 d)
 - Article 9
 - Article 10
 - Article 11
 - Article 12
 - Article 13 (voir condition d'application ci-dessous)
 - Article 14
 - Article 16.06 (Pour les trois (3) premiers mois de travail, l'employé est responsable de fournir à ses frais ses bottes de sécurité. Après trois (3) mois de service continu, l'Employeur remboursera à l'employé un montant de cent vingt-cinq dollars (125,00\$), incluant les taxes, si l'employé est toujours à l'emploi.)
 - Article 17.01 c) d) e) f) et 17.02
 - Article 18

L'article 13 s'applique aux employés temporaires à temps plein seulement après une période d'emploi de soixante (60) jours continus lorsque la période d'emploi est prévue pour une durée de plus de douze (12) mois continus.

Employé d'agence

Lorsque l'Employeur requière les services d'un employé d'une agence de personnel, l'Employeur s'engage à embaucher directement l'employé en question, à titre d'employé temporaire, après la période d'attente pour l'embauche sans pénalité. La période d'attente sera déterminée en fonction des conditions standards de l'agence de personnel fournissant la ressource. Au moment de son embauche par l'Employeur, l'employé sera assujéti aux conditions de la présente convention collective selon son statut d'emploi.

Toutefois, dès son premier jour de travail en tant qu'employé d'agence de personnel, il aura droit au taux de salaire du poste pour lequel ses services sont requis conformément à la présente convention collective et ses annexes. Toutes

les autres conditions de la présente convention collective sont non applicables pour l'employé d'agence.

Toute embauche d'un employé temporaire ou d'un employé d'agence de personnel par l'Employeur sera documentée par écrit et un avis écrit sera transmis au Syndicat indiquant la durée, le poste ainsi que le nom de la personne. De plus, s'il s'agit d'un employé d'agence de personnel, le délai pour l'embauche par l'Employeur sans pénalité sera spécifié.

ARTICLE 18 SÉCURITÉ D'EMPLOI

18.01 L'Employeur garanti qu'il n'y aura jamais moins de six (6) employés au service de l'Employeur parmi les employés couverts par l'unité d'accréditation, sous réserve des exceptions mentionnées ci-après:

- a) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur pourra réduire le nombre d'employés indiqué ci-avant, sans aucune garantie du nombre minimum d'employés parmi les employés couverts par l'unité d'accréditation, dans la mesure où l'Employeur donne en sous-traitance ou concession totale ou partielle les fonctions couvertes par l'unité d'accréditation telle que définie par la décision de Me Robert Levac, ès-qualité commissaire général du travail, en date du 19 avril 1996, l'Employeur devant toutefois obtenir préalablement un engagement de la part du sous-traitant ou du concessionnaire:
 - i) à l'effet d'embaucher à son service les employés couverts par l'unité d'accréditation et qui seront directement affectés par toute telle sous-traitance ou concession, en reconnaissant aux dits employés leur pleine ancienneté acquise auprès de l'Employeur;
 - ii) à l'effet de reconnaître l'application de la présente convention collective et de l'unité d'accréditation, auprès de son entreprise eu égard aux fonctions couvertes par ladite unité, par application de l'article 45 du Code du Travail;
 - iii) à l'effet de s'engager à déposer conjointement avec le Syndicat et sans délai, à la Commission des relations du travail une requête visant à obtenir la reconnaissance de la transmission ou de la concession partielle de l'entreprise à son bénéfice par application de l'article 45 du Code du Travail. Le Syndicat reconnaît expressément qu'une fois la convention de sous-traitance ou de concession intervenue, seul le sous-traitant ou le concessionnaire sera l'Employeur des employés visés par le certificat d'accréditation auquel il est référé ci-avant.

Toutefois, pour qu'un employé soit éligible à la garantie d'embauche chez le sous-traitant ou le concessionnaire conformément aux dispositions prévues au

présent paragraphe, celui-ci devra avoir préalablement signé les formulaires ou documents d'autorisation requis afin de permettre à l'Employeur de communiquer et transmettre copie de tout dossier détenu sur celui-ci au sous-traitant ou concessionnaire conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé. Tout défaut de signer les formulaires ou documents d'autorisation requis aura pour conséquence de permettre à l'Employeur de mettre fin à l'emploi de l'employé visé, sans aucun recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, et sans obligation pour l'Employeur de convenir avec le sous-traitant ou le concessionnaire de manière à obtenir l'engagement prévu au sous-paragraphe B) i).

- 18.02 Tout employé requis par l'Employeur de suivre une formation spéciale, ne subira aucune perte de salaire à cause de la dite formation, et le coût sera à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 19 AVIS

- 19.01 Tout avis ou requête à être fait ou donné au Syndicat, doit être validement fait en postant ledit avis par poste recommandée au Syndicat à :

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599**

9670, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1L 3P8

Tout avis ou requête à être fait ou donné à l'Employeur, doit être validement fait en postant ledit avis par poste recommandée à l'Employeur à :

GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C.

1930 rue Onésime Gagnon
Lachine (Québec), H8T 3M6

- 19.02 **RÉTROACTIVITÉ**

La rétroactivité s'appliquera uniquement à l'augmentation des taux horaires qui sera rétroactive au 1^{er} janvier 2022, et ce, pour les employés réguliers.

ARTICLE 20 DURÉE DE L'ENTENTE

- 20.01 La présente entente sera effective d'une durée de quatre (4) ans, se terminant le 31 décembre 2025. Toute partie qui désire réviser, amender ou terminer cette entente, pourra le faire en donnant avis écrit à l'autre partie, et si les deux parties acceptent, les changements pourront être effectués. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents l'expiration de la présente entente, le Syndicat pourra commencer à négocier une nouvelle entente. Si aucun tel avis n'est donné dans

ce délai, l'avis sera présumé remis à la date d'expiration de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeurera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

SIGNÉE LE 27 MAI 2022

GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C.



Craig Standford

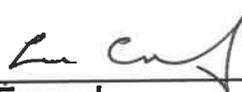


Étienne Bourdages



Karen Guerra

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599**



Luc Émond



Pierre-Richard Joseph



Jerry McIntyre

ANNEXE «A»
PLACE ALEXIS NIHON INC.
DESCRIPTION DES TÂCHES

POSITION: Mécanicien de machines fixes / Opérateur
DÉPARTEMENT: Services techniques
ENDROIT: Place Alexis Nihon, Montréal
DATE: 2017

SOMMAIRE DE LA POSITION :

Le mécanicien de machines fixes /opérateur doit s'assurer du bon fonctionnement de tout l'équipement de climatisation, chauffage et doit également s'assurer que toutes les mesures de sécurité sont suivies, conformément aux règles en vigueur et aux bonnes pratiques.

FONCTIONS :

L'opérateur sera responsable pour tout l'équipement mécanique, électrique et auxiliaire à l'intérieur du complexe; et tous les services nécessaires à l'opération continue du complexe. C'est le devoir de l'opérateur de voir à tous les services et à répondre aux plaintes et assurer le service adéquat auprès du client ou des locataires (dans le cadre des fonctions de l'opérateur), de vérifier et de corriger celles-ci personnellement ou de déléguer efficacement cette responsabilité.

1. Effectue les vérifications nécessaires à la suite des plaintes par les locataires du complexe;
2. Nettoie les lieux de travail;
3. Effectue la vérification des systèmes de ventilation de la Plaza selon l'horaire;
4. Effectue la vérification des fuites de gaz à tous les mois aux endroits suivants : Chambre à gaz, bouilloires, les réchauds à gaz, les appartements de la Tour 1 et du Plaza Tower ainsi que toutes les chambres mécaniques du complexe;
5. Effectue les tâches de peinture de l'équipement et de la tuyauterie dans la chambre des machines (hors saison);
6. Effectue le nettoyage des tubes des condenseurs et évaporateurs. En cas d'urgence seulement ou en soutien à l'équipe mécanique;
7. Effectue le nettoyage des unités de climatisation des appartements la nuit. En cas d'urgence seulement ou en soutien à l'équipe mécanique;

8. Effectue les changements des unités de climatisation défectueuses et nettoie avant réparation, 2 personnes, 2 aides;
9. Après un feu ou un bris, remet en opération le système de gicleurs et s'assure de son bon fonctionnement et participe à la remise en fonction des systèmes de protection réalisés par les firmes spécialisées. A l'automne, vérifier les points bas et purger P-1-2-3, la chambre du compacteur et le camionnage;
10. Effectue les réparations et l'entretien de l'aire de la chambre des machines (chaufferie), ainsi que les salles mécaniques et effectue les travaux de peinture si nécessaire. Ce travail est partagé entre opérateur et mécanicien;
11. Opère et entretient les chaudières et tout l'équipement de chauffage, pompes, etc.;
12. Opère et entretient tout l'équipement de la réfrigération et tout autre équipement s'y rattachant, pompes, tours de refroidissement, compresseurs pneumatiques, évaporateurs, condenseurs, etc.;
13. Complète la vérification chimique des chaudières, condenseurs, tours de refroidissement, évaporations, à chaque quart de travail, afin de maintenir la concentration chimique de l'eau, selon les normes de contrôle et ajoute les produits chimiques nécessaires;
14. Opère et entretient les systèmes de pompes chimiques et tout l'équipement concernant le traitement de l'eau;
15. Écrit dans le registre la pression, la température, etc., des unités de réfrigération et pompes selon la réglementation en vigueur;
16. Écrit dans le registre la pression, la température, etc., des chaudières une fois par quart;
17. Écrit dans le registre la température de tous les systèmes de climatisation une fois par quart;
18. L'opérateur sur le quart recevra les plaintes du bureau d'administration le jour et de la centrale de sécurité la nuit directement sur son radio portatif. Il vérifie sur place aussitôt que possible et corrige la situation sinon il fait une demande de service pour l'équipe des mécaniciens. Si la situation d'urgence l'exige, il pourra appeler une compagnie de services adéquats à partir d'une liste déjà établie par l'Employeur;
19. Opère et entretient les pompes, compresseurs pneumatiques, ventilateurs et le nettoyage des serpentins avec la pompe à haute pression;
20. Effectue le nettoyage autorisé des chaudières, tubes, brique, etc., avec outillage spécial;
21. Aide à la réfection de toutes les unités de climatisation de l'édifice à logements. En cas d'urgence seulement;
22. Opère et entretient les pompes circulatrices d'eau chaude dans la chambre des bouilloires et à l'entrée de certains serpentins d'eau chaude des systèmes;
23. L'opérateur sur le quart devra vérifier toutes les chambres mécaniques du complexe. La chambre mécanique de la Tour 2 et de la Tour 1 à l'appentis, seront vérifiées la nuit et les fins de semaine par l'opérateur sur le quart;

24. L'opérateur sur le quart de jour devra faire la liste du matériel manquant, pour le renouveler;
25. S'occupe de faire ramasser tous les outils à la fin de la journée et tenir le local et l'entrepôt fermés à clef. Il devra tenir les bureaux et la salle de contrôle propre;
26. Répondre et assister tel que requis lors d'urgences telles qu'incendies, inondations, pannes d'électricité et autres événements périlleux connexes;
27. Effectuer les vérifications et/ou les réparations d'urgence de la plomberie dans le complexe en l'absence du plombier ou lorsque ce dernier a besoin d'aide;
28. Effectuer la vérification mensuelle de tous les systèmes de gicleurs et extincteurs du complexe;
29. Complète toutes tâches qui lui sont assignées par son supérieur hiérarchique et qui sont pertinentes au complexe.
30. Opère le système BAS (Système d'automatisation et de contrôle du bâtiment)

QUALIFICATIONS REQUISES :

Doit posséder un certificat de mécanicien de machines fixes valide ainsi que les classes en chauffage et en réfrigération selon la classification du plan. Il doit détenir tout certificat de compétence requis par la loi afin d'être en mesure d'exercer son métier (ex : certificat environnemental).

Avoir une connaissance approfondie de la distribution électrique, des systèmes de prévention des incendies et de sécurité du complexe, notamment les systèmes d'extincteurs automatiques, incluant les bornes fontaines, les vannes, les pompes à feu, les avertisseurs, les installations de colonnes montantes et de robinets connexes ainsi que les systèmes d'alarme et les équipements connexes.

ANNEXE «AA»
PLACE ALEXIS NIHON INC.
DESCRIPTION DES TÂCHES

POSITION: Mécanicien de machines fixes / entretien
DÉPARTEMENT: Services techniques
ENDROIT: Place Alexis Nihon, Montréal
DATE: 2017

SOMMAIRE DE LA POSITION :

Le mécanicien de machine fixes / entretien doit s'assurer du bon fonctionnement de tout l'équipement et doit également s'assurer que toutes les mesures de sécurité sont suivies conformément aux règles en vigueur et aux bonnes pratiques.

FONCTIONS :

1. Répare et calibre l'instrumentation avec le technicien CVC;
2. Effectue toute tâche d'entretien préventif et correctif selon la GMAO ou selon les demandes du superviseur;
3. Effectue le graissage et l'entretien des moteurs électriques;
4. Nettoie les serpentins des unités de ventilation;
5. Effectue la réparation et l'entretien de toutes les pompes, compresseurs pneumatiques, ventilateurs et serpentins;
6. Effectue le nettoyage des chaudières, tubes, briques, etc.;
7. Aide à la réfection de toutes les unités de climatisation de l'édifice à logement. - 2 personnes;
8. Nettoie les condenseurs, évaporateurs et tours de refroidissement;
9. Répare et entretient les pompes circulatrices d'eau chaude et de surpression ainsi que les pompes sur les serpentins à eau chaude;
10. Effectue le graissage et la lubrification de tout l'équipement, selon la GMAO;
11. Effectue les changements des unités de climatisation défectueuses des appartements et les nettoie - 2 personnes;
12. Effectue la réparation et l'entretien autorisé de tous les chauffe-eau au gaz, ainsi que le nettoyage - 2 personnes si nécessaire;

13. Effectue les réparations et l'entretien de l'aire de la chambre des machines (chaufferie), ainsi que les salles mécaniques et rapporte les déficiences dans tout le complexe;
14. Entretien tout l'équipement de réfrigération et tout autre équipement s'y rattachant, pompes, tours de refroidissement, compresseurs pneumatiques, évaporateurs, condenseurs, etc.;
15. Entretien et répare les pompes chimiques et tout l'équipement concernant le traitement de l'eau;
16. Complète toutes tâches qui lui sont assignées par son supérieur hiérarchique et qui sont pertinentes au complexe;
17. Sur demande le mécanicien de machines fixes/ entretien remplacera le mécanicien de machines fixes/ opérateur;
18. Répond et assiste tel que requis lors d'urgences telles qu'incendies, inondations, pannes d'électricité et autres événements périlleux connexes.

QUALIFICATIONS REQUISES :

Doit posséder un certificat de mécanicien de machines fixes valide ainsi que les classes en chauffage et en réfrigération selon la classification du plan. Il doit détenir tout certificat de compétence requis par la loi afin d'être en mesure d'exercer son métier (ex : certificat environnemental).

Avoir une connaissance approfondie de la distribution électrique, des systèmes de prévention des incendies et de sécurité du complexe, notamment les systèmes d'extincteurs automatiques, incluant les bornes fontaines, les vannes, les pompes à feu, les avertisseurs, les installations de colonnes montantes et de robinets connexes ainsi que les systèmes d'alarme et les équipements connexes.

ANNEXE «AAA»
PLACE ALEXIS NIHON
DESCRIPTION DES TÂCHES

POSITION: Préposé à l'entretien d'équipements sanitaires
DÉPARTEMENT: Services techniques
ENDROIT: Place Alexis Nihon, Montréal
DATE: 2017

SOMMAIRE DE LA POSITION :

Le titulaire est chargé d'accomplir diverses tâches reliées à la vérification, la réparation et l'entretien des systèmes de plomberie du Complexe. Il doit également s'assurer que toutes les mesures de sécurité sont suivies conformément aux règles en vigueur et aux bonnes pratiques.

FONCTIONS :

1. Effectue une variété de tâches d'entretien et de réparation dans les domaines de la plomberie;
2. Répare ou remplace les accessoires de plomberie défectueux;
3. Débouche les éviers, drains, bassins, douches, urinoirs et cabinets;
4. Assure le bon entretien de la tuyauterie, des robinets, des valves et autres accessoires selon un programme de GMAO;
5. Procède à la mise en opération et à la fermeture des systèmes de plomberie;
6. Tient à jour l'inventaire de pièces de plomberie, des fournisseurs et de l'outillage;
7. Estime, sur demande, la qualité et la quantité des matériaux et de main-d'oeuvre;
8. Répond et assiste tel que requis lors d'urgences telles qu'incendies, inondations, pannes d'électricité et autres événements périlleux connexes;
9. Complète toutes tâches qui lui sont assignées par son supérieur hiérarchique et qui sont pertinentes au complexe.

QUALIFICATIONS REQUISES :

Cartes de compétences en plomberie hors-construction valide, compagnon ou apprenti, un atout.

Trois (3) à cinq (5) ans d'expérience; Entregent et facilité de communication avec le public.

ANNEXE «AAAA»
PLACE ALEXIS NIHON INC.
DESCRIPTION DE TÂCHES

POSITION : Technicien C.V.C.
DÉPARTEMENT : Services techniques
ENDROIT : Place Alexis Nihon, Montréal
DATE : 2017

SOMMAIRE DE LA POSITION :

, Le technicie CVC complète toutes les réparations mécaniques, pneumatiques et électroniques, tel que demandé. Il doit également s'assurer que toutes les mesures de sécurité sont suivies conformément aux règles en vigueur et aux bonnes pratiques.

FONCTIONS :

1. Répare et calibre l'instrumentation (exemple : systèmes de contrôles pneumatique et DDC);
2. Effectue tout le travail d'entretien préventif, selon la GMAO;
3. Répond aux appels de services lorsque requis;
4. Répare et complète la réfection de toutes les unités de climatisation de l'édifice à logement;
5. Répare et reconstruit les boîtes de contrôle, ainsi que les thermostats de l'édifice à logement;
6. Effectue le balancement et la calibration des systèmes de ventilation selon la GMAO ou sur un appel de service;
7. Effectue la vérification des systèmes de ventilation selon l'horaire et s'assure de la bonne opération de toutes les composantes selon les paramètres préétablis (ex : séquence de contrôle);
8. Effectue les changements des unités de climatisation défectueuses des appartements — 2 personnes;
9. Après un feu ou un bris, remet en opération les systèmes d'automatisation et s'assure de leur bon fonctionnement. Entre autres, doit être capable de rétablir et vérifier les détecteurs de chaleur, les détecteurs de fumée, et l'interrupteur de débit;

10. Effectue la réparation, l'entretien, l'ajustement et la calibration de tous les contrôles du complexe;
11. En cas d'urgence tel un dégât d'eau, il doit vérifier et poser toutes les actions requises afin de limiter les dégâts et sécuriser les lieux aussitôt que possible;
12. Sur demande, il doit inspecter et entretenir toutes les chambres mécaniques du complexe;
13. Répond et assiste tel que requis lors d'urgences telles qu'incendies, inondations, pannes d'électricité et autres évènements périlleux connexes;
14. Fait le suivi des mesures d'économie d'énergie et collabore lorsque requis avec l'équipe des Services technologiques;
15. Effectue les diagnostics d'opérations ainsi que l'entretien et la réparation des équipements frigorifiques du complexe;
16. Complète toutes tâches qui lui sont assignées par son supérieur hiérarchique et qui sont pertinentes au complexe;

QUALIFICATIONS REQUISES :

Doit posséder une vaste expérience d'au moins cinq (5) à huit (8) ans dans toutes les phases de climatisation, de réfrigération, d'électronique et d'instrumentation.

Détenir un diplôme d'étude collégial dans un domaine connexe ou l'équivalent. Tout autre diplôme sera considéré.

Posséder les cartes de qualifications professionnelles en tant que frigoriste hors-construction (un atout)

Avoir une connaissance des systèmes de prévention des incendies et de sécurité.

ANNEXE B

TABLEAU DES SALAIRES

1 janvier 2022 au 31 décembre 2025

Expérience dans un poste similaire				
	< 1 an	1 - 2 ans	3 - 4 ans	5 ans et plus
MMF Opérateur				
1 janvier 2021	31,59 \$	32,88 \$	34,17 \$	35,47 \$
1 janvier 2022 (3%)	32,54 \$	33,87 \$	35,20 \$	36,53 \$
1 janvier 2023 (3%)	33,51 \$	34,88 \$	36,25 \$	37,63 \$
1 janvier 2024 (2,85%)	34,47 \$	35,88 \$	37,28 \$	38,70 \$
1 janvier 2025 (2,85%)	35,45 \$	36,90 \$	38,35 \$	39,81 \$
Technicien CVC				
1 janvier 2021	29,21 \$	30,50 \$	31,78 \$	33,08 \$
1 janvier 2022 (3%)	30,09 \$	31,42 \$	32,73 \$	34,07 \$
1 janvier 2023 (3%)	30,99 \$	32,36 \$	33,72 \$	35,09 \$
1 janvier 2024 (2,85%)	31,87 \$	33,28 \$	34,68 \$	36,09 \$
1 janvier 2025 (2,85%)	32,78 \$	34,23 \$	35,66 \$	37,12 \$
MMF entretien				
1 janvier 2021	28,05 \$	29,33 \$	30,62 \$	31,92 \$
1 janvier 2022 (3%)	28,89 \$	30,21 \$	31,54 \$	32,88 \$
1 janvier 2023 (3%)	29,76 \$	31,12 \$	32,48 \$	33,86 \$
1 janvier 2024 (2,85%)	30,61 \$	32,00 \$	33,41 \$	34,83 \$
1 janvier 2025 (2,85%)	31,48 \$	32,92 \$	34,36 \$	35,82 \$

Préposé a l'entretien d'équipements sanitaires				
1 janvier 2021	28,05 \$	29,33 \$	30,62 \$	31,92 \$
1 janvier 2022 (3%)	28,89 \$	30,21 \$	31,54 \$	32,88 \$
1 janvier 2023 (3%)	29,76 \$	31,12 \$	32,48 \$	33,86 \$
1 janvier 2024 (2,85%)	30,61 \$	32,00 \$	33,41 \$	34,83 \$
1 janvier 2025 (2,85%)	31,48 \$	32,92 \$	34,36 \$	35,82 \$

La gradation des taux en fonction de l'expérience dans un poste similaire présentés dans le présent document est applicable a tous les employés au 1 janvier de chaque année quand l'expérience a été acquise au courant de l'année précédente.

Lors de tout embauche, l'Employeur déterminera le taux de salaire applicable en fonction des expériences antérieures reconnues dans un poste similaire et informera dans les dix (10) jours ouvrables le Syndicat de taux de salaire retenu.