

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

GDI SERVICES TECHNIQUES

ET

LE SYNDICAT DES METALLOS – LOCAL 9599

E.V :

COMPLEXE DESJARDINS

(2021 à 2026)

Tables des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 4	COMITÉ SYNDICAL	5
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 6	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUE	7
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 8	GRÈVE ET LOCK-OUT	10
ARTICLE 9	DROITS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 11	CONGÉS FÉRIÉS.....	18
ARTICLE 12	VACANCES PAYÉES	20
ARTICLE 13	CLASSIFICATION ET FONCTIONS DU SALARIÉ.....	23
ARTICLE 14	CONGÉS MALADIE.....	24
ARTICLE 15	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	26
ARTICLE 17	BÉNÉFICES.....	28
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	28
ARTICLE 19	UNIFORME	32
ARTICLE 20	FORMATION	33
ARTICLE 21	LOCAUX	33
ARTICLE 22	COMITÉ DE SÉCURITÉ	33
ARTICLE 23	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE 24	AVIS.....	34
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION	35
	ANNEXE A - GRILLE DES TAUX HORAIRES.....	36
	ANNEXE B – LISTE DES SALARIÉS ET CLASSIFICATION	37
	ANNEXE C - ACCRÉDITATION MÉTALLOS	38
	ANNEXE D - DESCRIPTION DES TÂCHES MMF	41

ANNEXE E : DESCRIPTION DES TÂCHES DU CHEF D'ÉQUIPE.....	46
ANNEXE F : MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DE CINQ (5) À QUATRE (4) JOURS PAR SEMAINE.....	47
ANNEXE H : PERMIS D'OPÉRATION MMF	49

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention collective a pour but : de promouvoir des relations de travail ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les salariés assujettis à cette convention collective; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous ; d'assurer une meilleure efficacité dans l'exécution du travail ; de favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou grief pouvant survenir entre l'employeur, le syndicat ou les salariés pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Chaque fois que les mots, termes et expression « salariés » sont utilisés, ils sont interprétés de la manière ci-après indiquée :

A) Employeur : GDI Services techniques et ses représentants

B) Syndicat : Le syndicat des métallos, section locale 9538 et ses représentants

C) Parties : Le syndicat, l'employeur et leurs représentants

D) Délégué syndical : Tout représentant du syndicat dûment élu en conformité avec les statuts du syndicat.

E) Superviseur: Désigne le représentant de l'employeur du contrat du Complexe Desjardins qui a la responsabilité de la bonne marche des opérations et ne fait pas partie de l'unité de négociation

F) Salarié régulier permanent : Tout Salarié qui a complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour l'employeur

G) Salarié en probation : Tout Salarié qui n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour l'employeur

H) Salarié surnuméraire : Tout salarié embauché pour un surcroît de travail ou un travail spécifique qui n'excède pas cent quatre-vingt (180) jours de travail cumulatif, sur une période d'un (1) an. Le Syndicat sera avisé lorsqu'une telle embauche aura lieu. Tout salarié embauché à titre de surnuméraire devient salarié régulier permanent après cent quatre-vingt (180) jours de travail cumulatifs, à moins d'entente avec le syndicat.

Tout salarié embauché à titre de surnuméraire pour combler un poste devenu temporairement vacant pour cause de maladie, accident de travail, vacances ou absence autorisée en vertu de la présente convention collective, est assujetti aux dispositions de la clause 18.02 a). Si le poste qu'il occupe à titre de surnuméraire devient définitivement vacant, il pourra postuler sur ce poste selon l'article 18,05 de la convention collective

et le poste sera comblé selon les règles usuelles prévues à la convention collective. S'il obtient le poste, il n'est pas tenu de compléter une nouvelle période de probation.

D) Jour : Jour de calendrier

J) Jour Ouvrable : Pour les salariés autres que les mécaniciens de machines fixes qui doivent travailler sur des quarts, les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et des congés fériés durant lesquels, en vertu des horaires prévus, le salarié s'adonne normalement au travail

K) Chef d'équipe : Voir la description de tâches à l'Annexe E de la présente convention collective.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation conformément aux dispositions du Code du travail, tel que décrit à l'annexe « C ».

ARTICLE 4 COMITÉ SYNDICAL

4.01 Seront présents à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de l'employeur ou ses représentants, un maximum de deux (2) membres de l'unité de négociation accompagnés de représentants accrédités du Syndicat

4.02 Lors des absences aux fins prévues au paragraphe 4.01, lesdits membres du comité de négociation seront payés au taux horaire prévu par la convention lorsqu'ils sont cédulés pour travailler dans une journée donnée et ne travaillent pas effectivement

4.03 Afin de préparer les négociations de la convention collective, les délégués seront autorisés à s'absenter de leur travail normal sujet aux conditions suivantes:

a) pas plus de deux (2) délégués seront autorisés à se prévaloir des dispositions du présent article.

b) chaque délégué pourra s'absenter de son travail pour une période n'excédant pas un total de vingt-quatre (24) heures ouvrables pour la durée de la présente convention collective;

c) seules les heures autorisées en vertu du présent article seront rémunérées.

4.04 Chaque délégué syndical dont le nom sera fourni à l'employeur de la façon prévue à l'article 7.09 de la convention collective, pourra s'absenter de son travail pour un maximum de quatre (4) jours ouvrables par année pour assister à des réunions syndicales tenues à l'extérieur du lieu de travail et ce sujet aux conditions suivantes:

- a) pas plus de deux (2) délégués syndicaux pourront se prévaloir des dispositions du présent article;
 - b) le délégué doit obtenir, au préalable, l'autorisation de son superviseur, en transmettant une demande écrite de la part du représentant syndical d'au moins trois (3) jours, laquelle autorisation ne peut être refusée de façon arbitraire. Une telle demande doit être transmise au département des ressources humaines de l'employeur.
- 4.05 Si le délégué doit discuter d'un grief avec l'employeur ou avec le représentant syndical en dehors des lieux de travail, le délégué ne subira aucune perte de salaire et en avisera le superviseur.
- 4.06 En aucun temps le représentant de l'employeur ne pourra empêcher un salarié d'aller voir son délégué pour discuter de différend qui pourrait survenir selon les termes de la convention collective, à moins qu'une situation d'urgence ne l'empêche.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 GDI Services Techniques consent à retenir à chaque paie sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention la cotisation syndicale établie par le syndicat, pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat à l'endroit choisi par ce dernier avant le 15^e jour du mois suivant.
- 5.02 La cotisation syndicale sera fixé par le syndicat, l'employeur déduira le montant directement sur la paie de l'employé et versera les montants retenus au syndicat sur une base mensuelle. Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur le T-4 et Relevé 1 des salariés.
- 5.03 Le Syndicat avisera l'employeur un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation.
- 5.04 L'employeur s'engage à aviser le représentant du Syndicat de tout poste qui deviendra vacant ou tout nouveau poste pour lequel l'employeur a besoin d'un nouveau salarié et ceci, dans les quarante-huit (48) heures de la démission ou d'un renvoi d'un salarié ou de la création d'un nouveau poste, mais l'employeur ne sera pas tenue d'engager les nouveaux salariés exclusivement par le bureau du Syndicat.
- 5.05 L'employeur consent à ce que le Syndicat affiche des avis sur le tableau d'affichage, fourni par l'employeur concernant les élections, les assemblées et autres activités syndicales. L'employeur fournira également un classeur.

- 5.06 L'employeur permet le libre accès au contrat à un représentant accrédité du Syndicat. Toutefois, il devra en aviser préalablement un représentant autorisé de l'employeur (un des superviseurs sur place).
- 5.07 L'employeur fera parvenir, une fois dans l'année, au syndicat la liste des membres dans l'unité d'accréditation en format Excel comportant le poste occupé, la date d'embauche, la fonction, la classe. L'employeur avisera le syndicat par écrit de tous nouveaux salariés dans l'unité d'accréditation. Les parties feront la mise à jour de cette liste lors de la ratification de la présente convention collective.

ARTICLE 6 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUE

- 6.01 Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques de nature à modifier sensiblement la nature du travail d'un salarié, l'employeur permettra aux salariés affectés de s'adapter aux dits changements ou d'être réaffectés à un autre poste à l'intérieur de l'unité de négociation.

L'employeur convient, lors de changements techniques ou technologiques, de permettre aux salariés affectés par de tels changements d'acquérir les qualifications, connaissances et compétence requises pour maintenir leur emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances. Durant cette période d'entraînement, le salarié sera rémunéré.

Si des mises à pied deviennent nécessaires en vertu des dispositions du présent article, elles sont effectuées en conformité avec la convention collective.

- 6.02 L'employeur informe le syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction de tels changements, à moins de circonstance hors de son contrôle. Cet avis se fera par écrit et comprendra les renseignements suivants :

- a) la date possible des changements ;
- b) les salariés et les postes affectés par ces changements ;
- c) la nature des changements ;
- d) s'il s'agit d'une introduction d'un nouveau type d'équipement, une explication succincte du type d'équipement devra être introduite.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à l'employeur avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.
- 7.02 Tout salarié assujéti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite.

PREMIÈRE ÉTAPE

Tout salarié qui a un grief doit le soumettre par écrit, au représentant(e) de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas 2 mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le ou la représentant(e) de l'employeur donnera sa réponse écrite au délégué dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réception du grief.

DEUXIÈME ÉTAPE

- À défaut de règlement, le salarié, accompagné ou non de son délégué, soumettra son grief au superviseur de l'employeur ou en l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du représentant(e) de l'employeur. L'employeur donnera sa réponse écrite au représentant accrédité du Syndicat avec une copie au délégué, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt dudit grief à la deuxième étape. Cependant, l'employeur peut convoquer une réunion dans le délai mentionné ci haut avec le représentant du Syndicat, le délégué, le salarié concerné si nécessaire, ainsi que les représentants de l'employeur. Suite à cette rencontre convoquée par l'employeur, celui-ci devra donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ladite réunion.
- 7.03 À défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié, peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à l'employeur dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de l'employeur à la deuxième étape.
- a) L'une ou l'autre des parties pourra confier l'arbitrage du cas en litige à un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi ceux dont les noms suivent:
- André G. Lavoie
 - Nathalie Massicotte
 - François Hamelin

Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés par ordre rotatif et s'ils ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de nommer un remplaçant.

- b) Un compte-rendu du litige ou de la question soumise à l'arbitrage sera présenté, soit conjointement ou séparément, à l'arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination ou dans tout autre délai convenu entre les parties. L'arbitre siègera dans les meilleurs délais suivant sa nomination, à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenu entre les deux parties et l'arbitre devra rendre sa décision dès que possible.
 - c) Il ne sera pas du pouvoir de l'arbitre de modifier ou de changer aucune des dispositions de cette convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prononcer des décisions contradictoires avec les termes de cette convention.
 - d) Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront payés par la partie qui aura été trouvée en défaut par l'arbitre. Si l'arbitre rend, en rapport avec un grief donné, une sentence selon laquelle ni l'une ni l'autre des parties n'est dans son droit, l'arbitre devra diviser la somme totale des dépenses, honoraires et frais entre les deux parties en deux parts proportionnées à la part de responsabilité de chacune des deux parties dans les événements qui ont donné lieu au grief.
- 7.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation du grief n'entraîne pas son invalidité.
- 7.05 Si l'employeur ou le Syndicat, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat ou l'employeur peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage selon le cas.
- 7.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, l'employeur et le Syndicat.
- 7.07 Tous les délais mentionnés dans le présent article, jours ouvrables excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief, incluant la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier inclusivement.
- 7.08 Tout grief impliquant deux (2) salariés ou plus peut être directement soumis par le délégué à la deuxième étape de la procédure de grief pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) salariés qui se croient lésés et par le délégué.
- 7.09 L'employeur sera avisé par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective du nom de celui des salariés qui agira comme délégué ainsi que de tout changement subséquent.
- 7.10 L'employeur confirmera par écrit au Syndicat le nom de ses représentants.

7.11 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite pour régler tout grief, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'employeur, du Syndicat et de ou des salariés concernés. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 8 GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01 Pendant la durée de cette convention, l'employeur ne déclarera pas de lock-out affectant les salariés.

8.02 Pour la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés, et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter.

ARTICLE 9 DROITS DE LA DIRECTION

9.01

- a) Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur à l'exercice de toutes les fonctions relevant de la direction du personnel et de la gestion de l'employeur.
- b) Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger les affaires de l'entreprise, d'évaluer périodiquement, d'établir les objectifs et de diriger efficacement les salariés de l'employeur conformément aux lois établies ainsi qu'aux dispositions de la convention collective. Les droits non limités demeurent la propriété de l'employeur.

9.02 Dans le but de maintenir la discipline, renforcer la sécurité et l'économie des opérations et protéger les personnes et la propriété et pour toutes autres fins raisonnables, l'employeur a le droit, de faire, de changer ou d'altérer de temps à autre les règles et règlements gouvernant la discipline et l'employeur affichera lesdits règles et règlements pour guider la conduite des individus dans l'édifice. Ces dits règles et règlements devront être discutés avec le délégué avant leur mise en application.

9.03

- a) 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.

Lorsque l'employeur suspend ou congédie un salarié, il devra aviser le salarié concerné en lui donnant un avis par écrit et cet avis devra contenir la raison pour laquelle ces mesures ont été prises. Une copie de cet avis sera remise au syndicat

- b) Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance par l'employeur du fait dont découle ladite mesure disciplinaire.
- c) Sur demande, le salarié conjointement avec un délégué accusera réception par écrit de tout avis disciplinaire ou de tout avertissement, mais la signature du salarié ne comportera en aucune façon une acceptation de la validité de la mesure disciplinaire ou avertissement.

9.04

- a) Les avis et mesures disciplinaires se rapportant à un salarié seront notés dans le dossier de l'employé pendant douze (12) mois, sauf en cas de récidive.
- b) Sur demande, un salarié peut toujours consulter son dossier disciplinaire au complet, et ce, en présence d'un délégué syndical, s'il le désire.

9.05 Si le salarié est suspendu ou congédié lorsqu'il est au travail, il peut demander, avant de quitter l'édifice, une entrevue particulière d'une durée raisonnable avec son délégué ou le représentant du Syndicat, s'ils sont aussi au travail, et l'employeur mettra à leur disposition un endroit où ils pourront discuter librement.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.01 Horaire de travail Métier

- a) La semaine normale des salariés sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, incluant une pause-café de quinze (15) minute et une période de trente (30) minutes pour le repas du midi. L'horaire pour la prise de ces pauses sera déterminé par directive écrite du superviseur en fonction des besoins opérationnels.
- b) Horaire de travail pour le quart de jour pourra être :

Soit de 7 h 00 à 15 h 00

Ou de 8 h 00 à 16 h 00,

Pour fin d'application des articles de temps supplémentaire, la notion d'horaire à horaire est applicable.

- c) Pour les salariés travaillant de soir, la journée normale est de huit (8) heures consécutives soit de 15 h 00 à 23 h 00 du lundi au vendredi, incluant deux pauses

café de quinze (15) minutes chacune et une période de trente (30) minutes pour le repas, le tout en respectant les modalités prévues à l'article 10.01 a).

- d) Dans les (60) soixante jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur détermine l'horaire pour chacun des salariés. Les horaires de travail ainsi déterminés, ne seront pas changés pour la durée de la convention collective, à moins d'une entente mutuelle entre les parties.
- e) L'employeur pourra de façon occasionnelle et s'il y a nécessité constituer une équipe de nuit selon les modalités prévues en 10.01. Sauf en cas d'urgence, il doit donner un préavis d'une (1) semaine aux salariés. Les heures de travail seront entendues entre le salarié et son superviseur. Il est entendu que les salariés travaillant sur l'équipe de nuit auront droit à deux (2) pause-café de quinze (15) minutes chacune et une période de trente (30) minutes pour le repas.
- f) Pour tout changement d'horaire ou de réaffectation de quart, les salariés devront être consultés en respectant l'ancienneté, le salarié possédant le plus d'ancienneté et ayant les qualifications requises devra être consulté en premier lieu et celui-ci aura le droit d'accepter ou de refuser ledit poste. Si celui-ci refuse, l'employeur doit offrir ou demander au salarié suivant sur la liste d'ancienneté d'accepter ou de refuser ledit poste à combler.

À défaut de trouver un candidat acceptant ledit poste, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département concerné se verra désigné afin de combler ce poste.

Cependant, dans le cas très précis où les travaux qui justifieraient la formation d'une telle équipe de nuit nécessiteraient qu'un salarié spécifique y soit assigné et ce, pour des raisons évidentes de compétences, alors l'ancienneté dans un tel cas ne serait pas une raison valable pour justifier un refus de la part dudit salarié.

10.02 Horaire de travail Mécanicien de Machines Fixes

- a) Aux fins de la présente convention collective, l'employeur, le Syndicat et les mécaniciens de machines fixes couverts par celle-ci, consentent à ce que les semaines de travail soit payé selon le principe décrit ci bas.

Lorsque le mécanicien de machines fixes travaillera sur une semaine de 35 heures il recevra son salaire pour trente-cinq (35) heures au taux régulier. Advenant qu'il soit appelé à remplacer, les heures en surplus des trente-cinq (35) heures seront payées à taux et demi. Pour les heures subséquentes, il sera payé tel que la procédure de surtemps.

Lorsque le mécanicien de machines fixes travaillera sur une semaine de 36 heures il recevra son salaire pour trente-six (36) heures au taux simple. Advenant qu'il soit appelé à remplacer en surplus des trente-six (36) heures seront payées à taux et demi. Pour les heures subséquentes, il sera payé tel que la procédure de surtemps.

Lorsque le mécanicien de machines fixes travaillera sur une semaine de 48 heures il recevra son salaire pour quarante (40) heures taux simple et huit (8) à taux et demi. Advenant qu'il soit appelé à remplacer, les heures en surplus des quarante (48) heures seront payées à taux et demi. Pour les heures subséquentes, il sera payé tel que la procédure de surtemps.

Lorsque les mécaniciens de machines fixes travailleront avant ou après les heures régulières de travail, les heures ainsi travaillées seront payées au taux de temps et demi (1 1/2) pour les premières quatre (4) heures et au taux de temps double (2) pour toutes les heures subséquentes.

- b)** La rotation des quarts pour les mécaniciens de machines fixes affectés à l'opération sera comme suit:

De 07 h 00 à 19 h 00

De 19 h 00 à 07 h 00

La rotation des quarts pour les mécaniciens de machines fixes affectés à l'entretien sera comme suit:

De 07 h 00 à 14 h 00

- c)** La journée de travail débute de 07 h 00 a.m. pour se terminer la journée suivante à 07 h 00 a.m.
- d)** Les mécaniciens de machines fixes affectés à l'entretien travailleront normalement de 07 h 00 à 14 h 00. Toutefois, pour raisons spéciales sur préavis de cinq (5) jours, les heures de travail pourront être déplacées pour les horaires suivants, soit de 15 h 00 à 23 h 00 ou de 23 h 00 à 07 h 00. De plus exceptionnellement pour le quart de jour pour l'entretien des tours d'eau le quart de travail pourrait être déplacé en concordance avec les autres quarts de métier.
- e)** Étant donné la cédule de travail de douze (12) heures et en guise de précaution à cet égard, il y aura toujours un mécanicien de machines fixes disponible pour remplacer le mécanicien de machines fixes de quart. À cette fin, le superviseur et le délégué dresseront et afficheront une cédule ou une liste sur une base de rotation, indiquant le nom des salariés qui doivent demeurer en disponibilité.

- f) Du lundi au vendredi, si un mécanicien de machines fixes (opérateur) ne se présente pas au travail pour son quart de jour, soit 7h00, le mécanicien de machines fixes sur l'équipe d'entretien cédulé de jour remplacera l'opérateur jusqu'à 19h00.
- g) Durant la période de vacances annuelles d'un opérateur, l'employeur fera appel à un mécanicien de machines fixes d'entretien. Si celui-ci n'est pas disponible, l'employeur fera appel à un salarié de l'équipe d'opération
- h) Il y aura normalement un (1) mécanicien de machines fixes d'entretien, à la centrale thermique, de 07 h 00 à 14 h 00 du lundi au vendredi. Les mécaniciens de machines fixes de l'équipe d'entretien devront poinçonner leur carte au niveau 52.
- i) La journée normale de travail du mécanicien de machines fixes affecté à l'entretien sera de sept (7) heures consécutives incluant une (1) pause-café de quinze (15) minutes et une période de trente (30) minutes pour le repas (vers 12 h 00 à 12 h 30). L'horaire pour la prise de ces pauses sera déterminé par directive écrite du superviseur en fonction des besoins opérationnels.
- j) Les pauses et repas pour les mécaniciens de machines fixes affectés à l'opération, doivent être pris à l'intérieur du temps prévu par la réglementation de la centrale et à l'intérieur des limites de la centrale.
- k) Lorsque deux (2) salariés doivent échanger entre eux leur horaire de travail pour des raisons personnelles, ils doivent obtenir l'autorisation de leurs superviseurs. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.
- l) Lorsque un (1) mécanicien de machines fixes doit s'absenter de son travail soit pour vacances annuelles ou maladie, il sera remplacé par un mécanicien de machines fixes.

10.03 Surtemps

- a) En général, le salarié terminera sa journée à l'heure convenue.
- b) Une allocation de dix (10) minutes sera accordée aux salariés afin d'effectuer ses soins de toilette et de changer de vêtements et de remiser les outils, avant la fin de leurs heures normales de travail.
- c) La routine présentement en vigueur pour le poinçon continuera de s'appliquer.
- d) Pour chaque année de calendrier et dans chacun des différents départements, le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible parmi les salariés qui effectuent normalement le travail. L'employeur s'engage à transmettre

au syndicat, aux six (6) mois, un tableau indiquant le nombre d'heures supplémentaires effectuées par chaque salarié au semestre précédent

- e) Pour l'assignation du temps supplémentaire, les salariés réguliers auront la priorité sur les salariés temporaires pourvu qu'ils en aient la compétence et qu'ils soient disponibles.
- f) Lorsque les salariés travailleront avant ou après les heures régulières de travail, les heures ainsi travaillées seront payées au taux de temps et demi (1 1/2) pour les premières quatre (4) heures et au taux de temps double (2) pour toutes les heures subséquentes.
- g) Lorsqu'il est à l'extérieur du site du Complexe Desjardins et que le salarié est rappelé au travail avant de débiter ou après avoir terminé ses heures régulières de travail, il a droit à une paie minimum de quatre (4) heures au taux de salaire horaire double (2) (appel d'urgence). Le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas si le salarié est rappelé au travail dans les deux (2) heures avant le début de ses heures régulières de travail. Le début du calcul de rappel commence lorsque le salarié reçoit l'appel à son domicile.
- h) Lorsqu'un salarié est à l'intérieur du Complexe Desjardins et qu'il est appelé au travail avant de débiter ou après avoir terminé ses heures régulières de travail (après avoir poinçonné), il a droit à une paie minimum d'une heure et demie (1 1/2) payée au taux de salaire d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier.
- i) Si un salarié est cédulé pour travailler en dehors de ses heures régulières et que ces dites heures ne sont pas situées immédiatement avant ou après les heures régulières du salarié, le temps ainsi travaillé sera rémunéré de la façon suivante :

Du lundi au samedi: Un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) (inclusivement) lui sera payé pour toute période de temps égale ou inférieure aux quatre (4) premières heures travaillées, les heures suivantes seront payées à temps double (2).

Dimanche: Toutes les heures travaillées seront payées à temps double (2) et un minimum de quatre (4) heures à temps double (2) sera payé si le temps travaillé est inférieur à une période de quatre (4) heures.
- j) Tout salarié qui est rémunéré au taux de temps double (2) continue de recevoir cette majoration salariale s'il doit poursuivre son travail après le changement de quart de travail, sauf s'il est normalement assigné au travail.
- k) Tout salarié qui fait du temps supplémentaire aura le privilège de le convertir soit en temps remis ou rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable, et ce,

après entente avec son superviseur. Cette conversion ne peut excéder soixante (60) heures sur une période d'un an. Toutefois, les heures ainsi converties doivent être prises avant le 31 décembre de l'année en cours. Au-delà de cette limite, le temps supplémentaire sera rémunéré au taux applicable.

10.04 **Surtemps – Mécanicien de machines fixes**

- a) Si un mécanicien de machines fixes est requis d'effectuer du temps supplémentaire lors de ses journées de congé, ledit temps supplémentaire sera payé pour les quatre premières heures au taux horaire d'une fois et demie à temps double (2) pour toutes les heures subséquentes. Ceci s'applique pour la période du lundi au samedi inclusivement. Si un salarié qui est en congé doit travailler un dimanche, il sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées.
- b) Pour l'équipe de nuit, il sera alloué une période de trente (30) minutes pour le repas, immédiatement après les heures de travail et à 07h00 ou 08h00 selon le cas lorsqu'un salarié doit travailler en surtemps et deux (2) pause-café de quinze (15) minutes chacune
- c) Un salarié peut refuser de travailler si, une journée donnée, on lui demande de travailler plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte, le tout en conformité avec LNT.

Les parties s'entendent que cet article servira de base de calcul pour l'attribution des heures et la planification de main d'œuvre.

- d) Lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire, planifié ou non, et que ce dit temps supplémentaire déborde sur la période de repos de la journée régulière suivante de ce salarié, celui-ci devra avoir dix (10) heures de repos avant son retour au travail, à moins de circonstance exceptionnelle.
- e) Dans l'éventualité où le travailleur doit effectuer du surtemps, le stationnement sera défrayé par l'employeur. Un coupon de stationnement sera alors remis au salarié.
- f) Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour assister à une réunion de l'employeur durant ses jours de congé, il sera rémunéré à temps et demi, et ce, pour un minimum de quatre (4) heures.

10.05 **Primes**

- a) Les salariés qui travaillent sur les quarts de soir, de 15 h 00 à 23 h 00 recevront, une prime de un dollar et soixante quinze (1,75\$) l'heure pour toutes les heures qu'ils

travailleront et cette prime ne sera pas pyramidale. Cette prime ne sera pas ajoutée au salaire lorsque le salarié sera payé à temps supplémentaire.

- b)** Les salariés qui auront à travailler sur les quarts de nuit soit entre 21h00 et 8h00 pour les métiers et entre 19h00 et 7h00 pour les mécaniciens de machines fixes, recevront une prime de deux dollars (2,00\$) l'heure pour toutes les heures qu'ils travailleront et cette prime ne sera pas pyramidale. Cette prime ne sera pas ajoutée au salaire lorsque le salarié sera payé à temps supplémentaire.
- c)** Si le mécanicien de machines fixes affecté à l'entretien doit travailler durant la période de 15h00 à 7h00, il recevra une prime de deux dollars (2,00\$) l'heure, pour toutes les heures qu'ils travailleront et cette prime ne sera pas pyramidale. Cette prime ne sera pas ajoutée au salaire lorsque le salarié sera payé à temps supplémentaire.
- d)** Si un salarié est appelé à remplacer un salarié affecté sur le quart du soir ou de nuit, il recevra lesdites primes prévues ci-haut mentionnées, sauf si le remplacement est en temps supplémentaire.
- e)** Il sera alloué et une période de trente (30) minutes rémunérées pour le repas immédiatement après les heures régulières de travail et à 23h00 lorsqu'un salarié doit travailler en surtemps et deux (2) pause-café de quinze (15) minutes chacune.
- f)** Lorsque l'employeur demande à un salarié de travailler un minimum de deux (2) heures en temps supplémentaire après que le salarié eut terminé son quart régulier, il recevra pour la durée de la convention collective, une allocation de repas n'excédant pas vingt dollars (\$20.00). Cette allocation repas sera payée sur présentation de facture. Pour la prime de repas prévue à la convention collective, elle sera payée la semaine suivante, sauf en cas de force majeure.
- g)** Lorsqu'un salarié qui a travaillé sur le quart de jour doit travailler après 23h00, il se procurera son repas avant la fermeture des restaurants et l'employeur lui versera l'allocation repas prévue à l'article 10.05 f).
- h)** Lorsque les services de l'AMT ne sont pas en opération avant ou après la période de temps supplémentaire, l'employeur défrayera le coût du transport et de stationnement sur présentation de reçu par le salarié affecté. Si le salarié désire prendre son auto, il recevra une allocation de transport pour la durée de la convention collective de cinquante-cinq cents (\$0.55) du kilomètre.
- i)** Lorsqu'un salarié qui est appelé sur appel d'urgence (minimum quatre (4) heures), l'employeur lui défrayera le coût du stationnement et dépenses de transport. Si le

salarié désire prendre son auto, il recevra une allocation de transport tel que prévus à l'article 10.05h).

- j) Les salariés appelés à travailler sur une nacelle de sécurité, des échafauds ou échelles d'une hauteur de plus de trente 30 pieds, recevront un dollar et quatre-vingts (1.80\$) l'heure en plus de leur salaire régulier (prime de sécurité). Les salariés réguliers seront appelés par ordre d'ancienneté lors de telles affectations.

10.06 Primes – Mécaniciens de machines fixes

- a) Les salariés travaillant sur leur quart régulier le samedi recevront une (1) heure de salaire au taux régulier en prime, pour chaque quart de douze (12) heures de travail.
- b) Les salariés travaillant sur leur quart régulier le dimanche recevront deux (2) heures de salarié au taux régulier en prime, pour chaque quart de douze (12) heures de travail.

10.07 Primes

Les primes prévues aux paragraphes 10.05 et 10.06 seront ajoutées au taux horaire de base et ne seront pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire.

10.08 Salaire

- a) Les taux de salaires qui apparaissent à l'Annexe "A" font partie intégrante de la présente convention collective.
- b) L'employeur paiera ses salaires au plus tard le jeudi avant-midi de chaque semaine, sauf en cas de force majeure. La période de paye s'étalera du dimanche au samedi.
- c) Lorsqu'une erreur de paie de plus de quinze pour cent (15%) est portée à l'attention de l'employeur et que le salarié le demande, l'employeur procédera à la correction dans les trois (3) jours ouvrables. Pour toutes les erreurs de moins de quinze pour cent (15%), la correction sera effectuée sur la prochaine paie du salarié.

ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Les jours suivants sont des congés chômés payés :

1. Jour de l'an
2. Le 2 janvier
3. Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques

5. La journée des Patriotes
6. Saint Jean-Baptiste
7. Fête du Canada
8. Fête du Travail
9. Action de Grâce
10. Le 24 décembre
11. Jour de Noël
12. Le 26 décembre
13. Le 31 décembre

Et tout jour autre décrété férié par proclamation spéciale du gouvernement municipal, provincial ou fédéral.

- 11.02 Tout salarié à droit pour chacun des jours fériés énumérés au paragraphe précédent à l'indemnité équivalente de huit (8) heures de son taux de salaire.
- 11.03 Tout travail effectué les jours fériés énumérés à l'article 11.01 entraîne une majoration du salaire à deux cent pour cent (200%).
- 11.04 Le salarié se voyant dans l'obligation de travailler lors d'un congé férié, doit recevoir soit l'indemnité prévue à l'article 11.02, ou un congé compensatoire, au choix de l'employé. Ce congé doit être pris suite à une entente avec son supérieur immédiat, sauf dans le cas de la fête nationale.
- 11.05 Les jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche seront déplacés soit au début ou à la fin de la semaine de travail du salarié. Après entente mutuelle avec l'employeur. À défaut d'entente, le jour férié qui tombe un samedi est remis au jour ouvrable précédent et celui qui tombe un dimanche est remis au jour ouvrable suivant.

Pour les congés fériés du 2 janvier, 24 décembre, 26 décembre et du 31 décembre, les parties s'entendent, pour qu'il y est toujours un minimum, d'un (1) plombier classe A et d'un (1) électricien classe A présent lors de ces journées, le tout est sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté. À défaut, l'employeur pourra, par ordre inverse d'ancienneté, exiger la présence au travail d'un salarié. Les salariés ainsi touchés par cet article, recevront leur salaire régulier pour les heures travaillées, ainsi et qu'un congé compensatoire en conformité avec l'article 11.04.

- 11.06 Si la fête du Canada tombe au milieu de la semaine, l'employeur pourra la déplacer tel que prévu au paragraphe 11.05

- 11.07 Pour les salariés travaillant sur un horaire rotatif, la journée des congés fériés énumérés à l'article 11.01 ne pourra être déplacée, et ce malgré la disposition de l'article 11.05.
- 11.08 Pour être éligible au paiement d'un congé férié chômé, un salarié doit avoir travaillé la journée régulière de travail pour laquelle il était cédulé immédiatement précédant et/ou suivant le congé férié, sauf si son absence est autrement autorisée en fonction d'un article de la présente convention collective.

ARTICLE 12 VACANCES PAYÉES

- 12.01 Les salariés qui comptent moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de congé payée au taux régulier alors en vigueur, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.
- 12.02 Au 31 décembre de chaque année, les salariés qui comptent plus d'un an et moins de deux (2) ans de service continu auront droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné, ou non moindre de (2) semaines régulières de 40 heures ou 42 heures pour les mécaniciens de machines fixes.
- 12.03 Les salariés qui comptent plus de deux (2) ans et moins de cinq (5) ans de service continu au 31 décembre de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné, ou non moindre de (3) semaines régulières de 40 heures ou 42 heures pour les mécaniciens de machines fixes.
- 12.04
- a) Les salariés qui comptent plus de cinq (5) ans ou plus de service continu au 31 décembre de chaque année, auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné, ou non moindre de (4) semaines régulières de 40 heures ou 42 heures pour les mécaniciens de machines fixes
 - b) Les salariés qui comptent 15 années de service continu au 31 décembre de chaque année, auront droit en supplément de leurs vacances déjà prévues à la convention collective à une journée de calendrier de vacances payée au taux de 0.4% du salaire gagné le minimum étant de 8 heures à taux régulier. Par la suite, pour chaque année supplémentaire de service continu au 31 décembre de chaque année, les salariés se verront ajouter une journée de plus de calendrier de vacances payée au taux de 0.4% du salaire gagné le minimum étant 8 heures à taux régulier, jusqu'à un maximum de 5 journées en supplément de leur vacances déjà prévues à la convention collective, soit 2.0% du salaire gagné ou une semaine de vacances payée (le plus avantageux des deux pour le salarié)

- c) Les salariés qui comptent plus de cinq (5) années de service continu au 31 décembre de chaque année, auront droit de fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en journée de vacances séparée. Il est entendu que le fractionnement se fera uniquement en fonction de journée complète et non de demi-journée.

12.05 Le montant des salaires gagnés du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année, servira pour le calcul de la paie de vacances qu'un salarié devra recevoir ou son salaire de base d'un (1) an. Celui qui sera le plus avantageux pour le salarié, ceci s'applique aux salariés qui ont deux (2) années ou plus d'ancienneté. Le salarié recevra l'équivalent de salaire hebdomadaire en vigueur au moment où il prend ses vacances.

L'employeur ajustera la banque de vacances, en fonction du principe énoncé précédemment dans le présent article, lors d'absence pour maladie, CSST ou autres absences prévues par une autre législation

12.06

- a) Durant ses vacances, le salarié continuera à recevoir son salaire régulier) et ceci, pour le nombre de semaines et de jours auquel il a droit.
- b) Un salarié peut demander un congé sans solde pour motifs personnels. L'employeur conserve la discrétion d'accepter ou refuser une telle demande à l'exception des congés sans solde qu'il doit accorder conformément à la Loi sur les Normes du travail.

12.07 Si un congé férié survient durant la période de vacances d'un salarié, le salarié pourra prendre cette journée à une date ultérieure après entente mutuelle entre les parties en autant que ce soit durant la même année de calendrier et qu'aucun salarié de la même classification ne soit en vacances ou en journée de récupération ou se la faire payer.

12.08 Le nombre des années de service et travaillées à l'édifice Complexe Desjardins comptera pour le calcul de la paie de vacances

12.09

- a) La liste des dates de vacances est établie comme suit:

La période de référence de la prise des vacances sera du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Au cours de la période du 1^{er} au 28 février, chaque salarié dans sa classification régulière indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances, compte tenu de son ancienneté générale. Dans le cas où un salarié omet ou néglige d'indiquer sa préférence au cours de la période plus haut prévue, l'employeur

détermine les dates des vacances de ce salarié en tenant compte des besoins d'opérations et de la préférence du salarié.

Au cours de la période du 1^{er} au 31 mars, l'employeur procède à l'examen des préférences quant aux choix des dates des vacances, établit la liste des vacances définitive des dates de vacances et l'affiche au plus tard le 15 avril.

Deux (2) salariés de la même classification ne peuvent prendre leurs vacances annuelles de façon simultanée pendant la même période. Cette liste ne peut être modifiée que pour des raisons très sérieuses, après entente entre le salarié et l'employeur.

- b) Au premier tour, le salarié pourra prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances mais jamais moins d'une (1) semaine à la fois, à l'exception des jours de vacances additionnels prévus à l'article 12.04 b). Cependant, au deuxième tour, quatre (4) semaines consécutives peuvent lui être accordées à la condition qu'aucun autre salarié de la même classification ne soit en vacances durant cette même période.
- c) Le choix des vacances pour les mécaniciens de machines fixes se fera par ordre d'ancienneté pour les deux (2) premières semaines. Pour la troisième semaine, s'il y a lieu, le salarié la choisira après que tous les salariés de chaque classification auront choisi leurs deux (2) premières semaines, ceci toujours par ordre d'ancienneté pour la troisième, quatrième et cinquième semaine. Les mécaniciens de machines fixes ne pourront prendre de vacances pour la période du 15 décembre au 7 janvier, de façon à assurer l'opération efficace de l'édifice.
- d) Le choix des vacances pour les salariés de métier se fera par ordre d'ancienneté pour les trois (3) premières semaines. Pour la quatrième et cinquième semaine, s'il y a lieu, le salarié la choisira après que tous les salariés de chaque classification auront choisi leurs trois (3) premières semaines, ceci toujours par ordre d'ancienneté pour les deux (2) dernières semaines ou les jours restants, s'il y a lieu

12.10 Les vacances seront prises de façon à éviter que deux (2) salariés de même classification œuvrant dans le même métier soient absents de façon simultanée, à l'exception du plombier et du mécanicien de soir qui pourront prendre les vacances pendant la période des fêtes se situant entre le 21 décembre et le 4 janvier. Pour les mécaniciens de machines fixes, les vacances seront prises de façon à éviter qu'un salarié de la même classification œuvrant dans le même métier ne soit absent en même temps.

12.11 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour des raisons de maladie, (certificat médical requis) accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois,

il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt 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 son supérieur immédiat.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION ET FONCTIONS DU SALARIÉ

13.01

a) Listes des classifications

- Technicien « A » en régulation
- Technicien « A » en ventilation / tcai
- Technicien « A » en tcai
- Électricien « A »
- Électricien « B » et Électricien B+
- Aide électricien « C »
- Préposé au remplacement des lampes
- Aide mécanicien « C »
- Mécanicien de Machines Fixes « A »
- Mécanicien « A »
- Plombier « A »
- Plombier « B »
- Aide plombier « C »
- Ouvrier de maintenance « A »
- Ouvrier de maintenance « B+»
- Ouvrier de maintenance « B»
- Ouvrier de maintenance « C »

b) La sécurité d'emploi des individus mentionnée au paragraphe précédent est établie en fonction des besoins actuels. Si les besoins sont modifiés, l'employeur peut procéder à des mises à pied. En cas de réduction, il y aura rencontre avec le Syndicat. S'il y a désaccord, la procédure de grief s'applique afin de déterminer si les mises à pied sont effectuées de la manière prévue à l'article 18.07.

c) Suite au départ ou au renvoi de l'un des salariés mentionnés à l'annexe "B" l'employeur affichera ledit poste vacant selon la procédure dans la convention collective. Advenant la situation où aucun des salariés ne peut postuler sur le poste ou encore qu'aucun salarié ne postule sur le poste selon l'article 18.05, les parties conviennent que l'employeur pourra afficher un poste d'une classification différente, selon ses besoins opérationnels, le tout selon la procédure régulière prévue à la convention collective.

Deux (2) salariés ou plus peuvent travailler ensemble, peu importe leur classification, si les travaux à exécuter le nécessitent.

Les salariés seront d'un minimum de 22 postes pour la durée de la convention collective.

L'employeur garantit aux salariés inscrits sur la liste à l'Annexe "B", la sécurité d'emploi (quarante (40) heures de travail par semaine pour les métiers et de 42 heures moyenne de travail par semaine pour les mécaniciens de machines fixes) sauf en cas de congédiement pour juste cause ou de réduction de personnel prévue à l'article 13.01b).

- 13.02 Un salarié appelé, à la demande d'un représentant de l'employeur, à exécuter des tâches normalement effectuées par un salarié d'une classe supérieure à la sienne sera rémunéré au taux de la classe supérieure. Il est entendu que lorsqu'un salarié ne fait qu'assister ou aider un salarié d'une classe supérieure, le présent article ne trouve pas application.
- 13.03 Un salarié appelé à exécuter des tâches normalement effectuées par un salarié de classe inférieure à la sienne ne devra subir aucune perte de salaire ou de privilège.
- 13.04 L'opération de la nacelle aérienne (Araignée) pour l'exécution des travaux, sera réservée aux salariés qualifiés et accrédités, dont le nom apparaît sur l'Annexe « B ». Lorsque le salarié retourne chez lui et doit revenir ultérieurement pour l'opération de la nacelle aérienne « Araignée » il sera payé en conformité avec l'article 10.05 i).
- 13.05 L'employeur convient qu'un représentant de l'employeur n'exécutera pas normalement les travaux habituellement ou traditionnellement accomplis par les salariés inclus dans l'unité de négociation, sauf dans les cas d'entraînement ou dans des conditions d'urgence ou de danger.
- 13.06 Lorsque le superviseur décide d'assigner un salarié comme chef d'équipe soit de façon temporaire ou permanente, il tiendra compte de son expérience et de ses qualifications. Celui-ci recevra une prime équivalente à dix pour cent (10%) de son taux horaire de l'heure.

ARTICLE 14 CONGÉS MALADIE

14.01 Le salarié qui est incapable de travailler par suite de maladie, a droit à un congé de maladie ou d'accident sans perte de traitement selon les modalités et restrictions ci-après décrites, Seulement lorsque le salarié le demande, lorsque celui-ci est absent à cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, à son choix, ce salarié pourra utiliser ses journées de maladie accumulées pour combler la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et les prestations hebdomadaires d'assurance maladie.

14.02

- a) Effectif le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié accumule cent quatre (104) heures de congés maladie par année.
 - b) Par anticipation, l'employeur déposera cent quatre heures (8.66 heures X 12 mois = 104 heures) de congés maladie au dossier du salarié, le 1^{er} janvier de l'année en cours. Ceci s'appliquera aux salariés qui ont deux (2) années d'ancienneté.
- 14.03 Le 15 décembre de chaque année l'employeur paiera à chaque salarié, sur un chèque séparé, toutes les heures de congés maladie accumulées en surplus de quarante-huit (48) heures.
- 14.04 Les heures de congés maladie accumulées seront monnayables au départ du salarié au taux de cent pour cent (100%) si celui-ci a trois (3) ans d'ancienneté
- 14.05 Dès qu'un salarié s'absente pour raison de maladie, il doit avertir son superviseur dès que possible, mais au plus tard deux (2) heures avant le début de son quart de travail, à moins qu'une situation hors de son contrôle ne l'empêche de le faire. À compter de la quatrième journée d'absence consécutive, un certificat médical est obligatoirement requis ou lorsqu'il y a accumulation d'absences pour maladie.
- Si l'employeur demande au salarié de consulter le médecin de l'employeur, le salarié a l'obligation de collaborer. Toutes les dépenses reliées à cette consultation seront assumées par l'employeur et le salarié recevra une journée de salaire régulier à moins qu'il ne reçoive déjà une indemnité de remplacement de revenu de la CNSST ou une autre instance.
- 14.06 Un salarié pourra se servir de ses vacances annuelles ou d'une partie de celles-ci, pour couvrir une absence pour maladie
- 14.07 Pour fins de calcul pour les heures de congés maladie, l'année de référence sera le 1^{er} janvier au 31 décembre.

ARTICLE 15 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 15.01 L'employeur s'engage à pourvoir des compensations de la CNESST pour les salariés couverts par la présente convention collective.
- 15.02
- a) Si un salarié est absent de son travail par suite d'un accident de travail l'employeur devra combler la différence entre l'indemnité reçue par ledit salarié d'une assurance responsabilité patronale ou de la CNESST, et le montant de son taux de salaire régulier, et ce, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) semaines, quarante (40) heures par semaine pour les métiers et quarante-deux (42) heures par semaine pour les mécaniciens de machines fixes, l'employeur paiera le salaire régulier du salarié pour la journée de cet accident.

- b) L'employeur convient d'assumer la continuité de la réception de l'équivalence du salaire hebdomadaire sous forme de prêt à tout salarié victime d'un accident de travail jusqu'à ce que la CNESST y pourvoie et ceci, pour un maximum de dix-huit (18) semaines. Le salarié qui reçoit l'équivalent de son salaire, selon le paragraphe qui précède, remet à l'employeur ces avances lorsque la CNESST lui verse régulièrement les allocations auxquelles il a droit. Advenant la non reconnaissance de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (« LATMP »), le salarié devra remettre la somme totale des avances perçues.
- c) Advenant que le salarié doive remettre la somme totale des avances perçues en raison d'une non-reconnaissance de la LATMP, celui-ci devra rembourser cette somme à raison de 10% par période de paie jusqu'à son paiement complet. Si l'employé quitte son emploi il devra rembourser le solde au moment de son départ.

15.03

- a) En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à un représentant de l'employeur . Une copie de ce rapport sera donnée au délégué principal du syndicat.
- b) Il est entendu que les salariés devront communiquer avec la conseillère SST de l'employeur et de la rencontrer, afin de remplir tous les formulaires nécessaires et de fournir les suivis médicaux, tel que prévu par la loi, l'employeur se réserve le droit de demander un examen médical chez le médecin de son choix.

15.04 Le salarié blessé à droit, en tout temps, aux services médicaux appropriés. À défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur, et ce, sans perte de salaire pour la journée de l'accident.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation bénéficie de jours de congés sans retenue de traitement dans les cas suivants, sans affecter les crédits de maladie mais sujet aux conditions énumérées dans les paragraphes suivants:

a) MARIAGE

- | | |
|--|---------|
| 1. du salarié | 3 jours |
| 2. de son enfant | 2 jours |
| 3. frère, sœur, belle-sœur, beau-frère | 1 jour |

b) DÉCÈS D'UN PROCHE

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. conjoint et enfants | 6 jours ouvrables |
|------------------------|-------------------|

2. enfant du conjoint, père et mère	6 jours
3. père et mère du conjoint, frère, sœur, beau-père, belle-mère	3 jours
4. beau-frère, belle-sœur, grands- parents, bru et gendre du salarié ou conjoint, petits-enfants	2 jours

Le salarié a droit aux congés déterminés aux articles 16.01 a) et b) et ce, pour la journée de la cérémonie et congés supplémentaires applicables.

c) NAISSANCE OU ADOPTION D'ENFANT (S)

Les dispositions de *La Loi sur les normes du travail* relatives aux absences et congés pour raisons familiales ou parentales sont réputées faire partie de la présente convention collective.

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être continu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'un de ces jours pourra être pris lors du baptême dans les six (6) mois suivant la date de la naissance.

Le salarié qui adopte un enfant aura droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être continu et doit se situer entre le début du processus d'adoption et le septième (7e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'un de ces jours pourra être pris lors du baptême dans les six (6) mois suivant la date de l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 16.02 Ces jours ci-haut énumérés seront payés au salarié si celui-ci est cédulé pour travailler la journée où l'un de ces événements survient. S'il n'est pas cédulé pour travailler lors d'un de ces jours précités, il ne sera pas rémunéré, à l'exception des congés prévus aux articles 16.01 b) 1. et 16.01 c).
- 16.03 Lorsqu'un salarié assiste aux funérailles d'un parent mentionné au paragraphe 16.01 et que ces funérailles ont lieu à plus de trois cents kilomètres (300) de chez lui, le salarié recevra un (1) jour de congé payé additionnel, sous réserve de la présentation d'une pièce justificative.
- 16.04 Le salarié régulier appelé à se présenter comme juré et/ou comme témoin avec subpoena, ne doit subir aucune perte de salaire; l'employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé moins les honoraires et dépenses qu'il aura reçu pour avoir agi comme juré et/ou témoin.

16.05 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat le plus à l'avance qu'il sera possible de le faire dans les circonstances, et sur demande, devra fournir à l'employeur la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.06 Définition de conjoint tel que mentionné à l'article 16.01 b) / Un couple.

- a) qui sont d'union civil et cohabitent ou;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 17 BÉNÉFICES

17.01 Le renouvellement des certificats de qualification exigé par l'employeur sera défrayé à 80%.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 L'ancienneté signifie la période complète pendant laquelle un salarié maintient son lien d'emploi après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de sa première journée de travail et aucune extension de la période ne sera accordée à moins d'une entente écrite entre les trois (3) parties (l'employeur, le syndicat et le salarié).

18.02

- a) Les nouveaux salariés sont considérés en période de probation et n'accumulent pas d'ancienneté tant que la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail n'est pas terminée et n'auront pas droit, s'ils sont congédiés, à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage pendant cette période.

Au cours de sa période de probation, le salarié devra satisfaire à deux (2) rencontres d'évaluation avec son superviseur.

Pendant sa période de probation, le salarié reçoit le taux de salaire de la classification inférieure.

La première évaluation aura lieu à 45 jours du début de la période de probation, si le salarié satisfait aux exigences de son poste, qu'il a acquis une aisance dans l'exercice de son métier et la familiarisation des installations, des lieux de travail, et des équipements techniques. Le salarié pourra bénéficier, dès lors, du taux de salaire de la classification du poste occupé, et ce, nonobstant les dispositions du paragraphe précédent,

La deuxième évaluation se déroulera avant la fin de sa probation. Si le salarié satisfait aux exigences du poste et de l'employeur. Le salarié, obtient officiellement le statut de salarié régulier permanent et les avantages s'y rattachant.

- b)** Durant ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, ces salariés ont droit à toutes les dispositions de la convention collective, sauf celles traitant de l'ancienneté et de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- c)** Nonobstant ce qui précède, un salarié en probation ou engagé avec un statut de surnuméraire ne bénéficient pas de l'application des articles 11 et 14 de la convention collective. Une fois sa période de probation terminée, le salarié reçoit les avantages prévus aux articles 11 et 14 rétroactivement à sa première journée d'embauche.

18.03

- a)** Une fois par année, au début du mois de janvier, l'employeur préparera une liste d'ancienneté indiquant le nom et l'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention collective. Un salarié aura trente (30) jours pour contester par voie de grief l'exactitude de la liste.
- b)** Une copie de cette liste sera remise au Syndicat et à son délégué principal pour être affichée.

18.04 Un salarié perdra complètement son statut d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a)** un renvoi pour juste cause;
- b)** une démission;
- c)** mise à pied d'une durée équivalente à l'ancienneté d'un salarié au moment de sa mise à pied jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- d)** défaut de répondre à un avis de rappel au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, par téléphone, par lettre recommandée ou par courriel à la dernière adresse donnée par le salarié à l'employeur, le représentant du Syndicat sera avisé;
- e)** s'il est absent sans raison valable dont la preuve incombe au salarié, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- f)** absence autorisée due à une maladie personnelle, un accident autre qu'un accident de travail avec preuve médicale d'une durée équivalente à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;

- g)** lorsqu'un salarié ne peut se rapporter à son travail pour cause d'accident de travail pour une période de vingt-quatre (24) mois à moins de fournir une preuve médicale acceptable établissant sa capacité physique d'effectuer son travail normalement dans un avenir prévisible et acceptable.

18.05

- a)** Toute position vacante de façon permanente, promotion et mutation ou toute position nouvellement créée, nonobstant toute autre disposition de cette convention, doit être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables, à l'exception des positions laissées vacantes dans les cas de maladie, d'accident ou de congé autorisé, Tout salarié désirant la position devra faire application à la direction en remplissant la formule appropriée dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage. Le poste sera alloué au salarié qui possède les qualifications, les connaissances et aptitudes requises pour remplir efficacement les exigences normales du poste qui doit être comblé. L'employeur choisira le salarié ayant posé sa candidature qui a le plus d'ancienneté, selon les exigences susmentionnées.

Il est entendu que dans la mesure où les parties conviennent qu'aucun salarié ne remplit les exigences du poste vacant, l'employeur pourra passer outre les obligations prévues au présent paragraphe et embaucher un candidat externe.

- b)** Si aucune candidature n'est reçue pour le poste vacant, l'employeur le remplira de la manière suivante:
 - 1. en rappelant un salarié ayant droit au rappel selon la liste des mises à pied, en autant qu'il possède les qualifications, les connaissances et aptitudes requises;
 - 2. en engageant un nouveau salarié.
- c)** Copie des affichages ainsi que le nom du candidat choisi par l'employeur seront remis au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la fin de l'affichage.
- d)** Dans le cas d'un salarié absent le délégué aura droit de poser la candidature de ce salarié.
- e)** Le ou les salarié(s) qui sera (seront) porté(s) candidat(s) pour le poste vacant ou nouvellement créé et qui est (sont) refusé(s) sera (seront) avisé(s) par écrit des raisons pour un tel refus. Si le salarié fait un grief concernant cet article, la preuve incombera à l'employeur tel que stipulé à l'article 7

18.06

- a) Le salarié qui aura été choisi par l'employeur doit compléter une période d'essai de soixante (60) jours de service continu à son nouveau poste et satisfaire à deux (2) rencontres d'évaluation avec son superviseur. La première évaluation aura lieu à 30 jours du début de la période d'essai et la deuxième au terme de cette période d'essai. Par la suite, il obtient officiellement le poste.
- b) Si, avant la période de soixante (60) jours de service continu, l'employeur n'est pas satisfait du service du salarié, il sera réintégré dans sa position antérieure et l'employeur donnera par écrit une note explicative au salarié concerné

18.07 Lorsqu'une mise à pied sera nécessaire, l'employeur procédera de la façon suivante:

- 1) les salariés ayant le moins d'ancienneté dans chaque classification, tâche ou fonction seront les premiers mis à pied; l'ancienneté et l'Annexe B sera considérée;
- 2) par la suite, le salarié mis à pied dans une fonction, occupation ou classification, pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui à condition qu'il possède les qualifications requises de la fonction, de l'occupation ou de la classification;
- 3) le salarié qui se prévautra des dispositions citées en 18.07 2) sera rémunéré au taux horaire du salarié qu'il aura ainsi déplacé.

18.08 Dans tous les cas de mises à pied permanentes, le ou les salarié(s) touché(s) doit(vent) recevoir un préavis écrit ou une indemnité. Le Syndicat sera avisé des raisons motivant la ou les mises à pied.

Le préavis ou l'indemnité sera:

- 1) d'une (1) semaine pour trois (3) mois de service;
- 2) de trois (3) semaines pour un (1) an de service;
- 3) de sept (7) semaines pour cinq (5) ans de service;
- 4) de quatorze (14) semaines pour dix (10) ans de service.
- 5) une (1) semaine par année de service pour les salariés ayant quinze(15) ans et plus d'ancienneté.

18.09 Advenant le cas d'une promotion d'un salarié au poste de superviseur, celui-ci aura soixante (60) jours de probation et pourra dans ces soixante (60) jours, réintégrer son poste sans perte de privilèges.

ARTICLE 19 UNIFORME

19.01 a)

- Sept (7) chemises ou polos (dont le port est obligatoire)
- Vêtements spéciaux pour les électriciens selon la réglementation en vigueur;
- Sept (7) pantalons chacun (dont le port est obligatoire).
- Cinq (5) couvre-tout ou surtout chacun, aux salariés du service mécanique et M.M.F.
- Trois (3) couvre-tout ou surtout chacun, aux salariés métiers
- Un (1) manteau 3 saisons chacun,
- Un (1) manteau d'hiver chacun,
- Une (1) paire de couvre chaussure chacun.
- Une (1) paire de bottes à eau chacun pour les plombiers, les ouvriers de maintenance les mécaniciens et les M.M.F

Ces vêtements sont fournis par l'employeur et remplacé suivant une usure normale.

L'uniforme fourni par l'employeur n'est remplacé que si le salarié lui remet l'uniforme nécessitant un remplacement, à défaut de quoi, le remplacement est au frais de salarié.

Les uniformes doivent être propres, en bonne condition et porté selon la politique vestimentaire en vigueur de l'employeur.

Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme qui lui a été fourni.

- b)** L'employeur en défrayera le coût du nettoyage et remplacera ces dites chemises, polos, pantalons, couvretouts et manteaux d'hiver au besoin.
- c)** 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.

Pour le salarié surnuméraire, l'employeur fournira des chaussures de sécurité, dont le modèle sera déterminé par celui-ci.

Les chaussures de sécurité fournies par l'employeur devront être portées par le salarié lorsqu'il est au travail. Le salarié sera responsable de l'entretien de ses chaussures de sécurité.

19.02 Tous les outils requis pour le travail seront fournis par l'employeur et remplacés en cas de bris et usure seulement. Si un outil est perdu dans un endroit inaccessible, le superviseur sera avisé pour autoriser son remplacement.

ARTICLE 20 FORMATION

20.01 Les cours de formation sur équipements en place qui seront en dehors des heures de service, seront payés selon les dispositions de l'article 10.03 des présentes en plus des frais de transport et de stationnement.

20.02 Lorsque l'employeur installera de nouveaux équipements et que les salariés devront suivre des cours afin d'opérer ces nouveaux équipements, l'employeur défrayera les dépenses encourues à ces fins.

20.03 Un salarié régulier, aura droit de recevoir une allocation s'il suit une formation relative à son emploi, accepté par l'employeur au préalable. Cette allocation sera le coût de l'enseignement, livres et papeterie nécessaires jusqu'à concurrence de quatre-vingts pour cent (80%) du coût réel. Si dans les douze (12) mois suivant la réception de cette allocation, le salarié ayant reçu cette allocation quitte son emploi, ou est congédié pour juste cause, il devra rembourser ladite somme à l'employeur. Cette allocation sera remise seulement sur présentation d'un certificat

ARTICLE 21 LOCAUX

21.01 L'employeur fournira une cuisinière, un réfrigérateur et trois fours micro-ondes dans le local destiné aux salariés couverts par cette convention et en cas de bris de ces dits appareils, l'employeur en défrayera le coût des réparations. Ces appareils seront à l'usage exclusif des salariés de l'électromécanique et pour des fins culinaires.

21.02 L'employeur continuera de mettre à la disposition des salariés un local comprenant des cases et douches et ces locaux devront être nettoyés régulièrement par une compagnie spécialisée dans le nettoyage.

L'employeur s'assure que les locaux de travail soient sécuritaires.

Pour les articles 21.01 et 21.02, les locaux sont fournis par le propriétaire de l'immeuble

ARTICLE 22 COMITÉ DE SÉCURITÉ

22.01

a) L'employeur continuera de prendre les mesures raisonnables pour la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail. Tout équipement de protection et uniformes que l'employeur exigera ou qui sont requis par la loi, ou tout autre équipement qui selon l'opinion du comité de sécurité est nécessaire pour protéger

le salarié, seront fournis par l'employeur. Toute situation jugée dangereuse par un salarié sera référée au comité de sécurité.

- b) Tous les salariés doivent respecter les politiques et procédures contenues dans le programme de prévention de Santé et Sécurité du Travail en vigueur de l'employeur.
- c) Deux (deux) membres de l'unité de négociation seront appointés par le syndicat sur le comité de sécurité, lequel devra siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au moins une fois par période de trois (3) mois ou au besoin, et dont des copies des procès-verbaux seront envoyées aux délégués syndicaux.
- d) L'employeur fournira une trousse de premiers soins, laquelle sera regarnie au besoin.

ARTICLE 23 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

23.01 Le comité paritaire de relations de travail a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question d'intérêt mutuel touchant l'employeur, le syndicat et les salariés dans le seul but de résoudre des problématiques de relations de travail et d'application de la convention collective.

Le comité est composé du ou des délégués concernées, du représentant syndical et des représentants de l'employeur.

À la demande de l'une ou de l'autre partie, les membres du comité se rencontrent rapidement, afin de discuter de la problématique vécue.

Les salariés membres du comité sont réputés être au travail et sont rémunérés.

ARTICLE 24 AVIS

24.01 Tout avis devant être donné aux parties en vertu des dispositions de la présente convention collective pourra valablement être envoyé par courrier recommandé à:

Dans le cas de l'employeur:

GDI SERVICES TECHNIQUES INC.

695, 90e avenue

LaSalle (Québec) H8R 3A4

Dans le cas du Syndicat:

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS - SECTION LOCALE 9599

2360 avenue de Lasalle

Montréal (Québec) H1V 2L1


ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 Cette convention est en vigueur à partir de sa signature et le demeurera jusqu'au 7 février 2026 ou jusqu'au renouvellement d'une prochaine convention collective. Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser, amender ou terminer cette convention peut le faire en signifiant un avis par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente.

25.02 Les lettres d'entente et Annexes font partie intégrante de la convention collective

25.03 La rétroactivité s'applique sur toutes les clauses monétaires sauf sur celles expressément mentionné à partir du 7 février 2021, selon l'entente convenue.


GDI SERVICES TECHNIQUES


Jean-François Rajotte



Alexandre Gareau

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS


Robert Dupré


Renaud Venne


Pierre-Richard Joseph


Jerry McIntyre

ANNEXE A - GRILLE DES TAUX HORAIRES

Classifications	7 février 2021	7 février 2022	7 février 2023	7 février 2024	7 février 2025
Augmentations	2%	2%	2,50%	2.5%	2.5%
Salariés classe A	36,28\$/h	37,01\$/h	37,94\$/h	38,89\$/h	39,86\$/h
Salariés classe B+	31,23\$/h	31,85\$/h	32,65\$/h	33,47\$/h	34,31\$/h
Salariés Classe B	27,74\$/h	28,29\$/h	29,00\$/h	29,73\$/h	30,47\$/h
Salariés classe C	23,64\$/h	24,11\$/h	24,71\$/h	25,33\$/h	25,96\$/h

Un salarié qui a suivi avec succès le cours d'étude prescrit et fournit l'attestation requise, peut poser sa candidature lorsqu'une vacance dans une classification supérieure est affichée par l'employeur. L'employeur procédera à l'analyse de cette demande, tel que prévu à l'article 18.05.

ANNEXE B – LISTE DES SALARIÉS ET CLASSIFICATION

Nom complet	Ancienneté	Fonction	Classe
St-Onge, Gerald	1975-09-02	OUV MAINT	B+
Grignon, Michel	1978-02-14	PLOMB	A
Tousignant, André	1978-08-01	CHEF-ELEC	A
Robert, Claude	1981-02-12	PLOMB	A
Barbeau, Rejean	1988-08-29	ELEC	A
Montplaisir Alain	1988-09-19	MMF	A
Dupré Robert	1988-11-07	MMF	A
Parent, Michel	1995-01-09	ELEC	B+
Cabana, Claude	1996-08-05	TECH REG	A
Jodoin, Patrick	2002-02-18	MEC	A
Gagnon, Guy	2005-10-17	OUV MAINT	A
Lamarche, Camille	2011-07-04	MEC	A
Venne, Renaud	2013-02-04	MEC	A
Christie Carl	2014-10-29	MMF	A
Boivin, Tomy	2016-11-14	OUV MAINT	B
Dominic Daigle	2019-08-19	PLOMB	A
Martin, Jean-François	2019-10-28	TECH ALARME INCENDIE	A
Gervais, Guillaume	2020-01-20	SERRURIER + OUV MAINT	A
Maire, Mickael	2020-11-30	OUV MAINT	B
Jarry, Sylvain	2021-01-04	MMF	A
Bovet, Katherine	2021-01-04	OUV MAINT	B

ANNEXE C - ACCRÉDITATION MÉTALLOS

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2016-2066
Dossier accréditation : AM-2001-5454
Montréal, 25 mai 2016

AU NOM DU TRIBUNAL : Normand Larivière

Syndicat des métallos, section locale 9599
Partie demanderesse

c.

GDI Services Techniques S.E.C.
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 5 avril 2016, la partie demanderesse dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, demandant de modifier le nom du syndicat, apparaissant à l'accréditation portant le numéro AM-2001-5454, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

Syndicat des métallos, section locale 9599.

[2] Selon la requête, l'association accréditée, **Syndicat des Métallos, section locale 9538**, a modifié son nom à la suite de sa fusion avec le **Syndicat des métallos, section locale 9599**. Cette entente de fusion est intervenue le 9 avril 2015.

[3] La partie demanderesse représente :
« Tous les employés des corps de métiers, les mécaniciens de machines fixes et leurs aides, salariés au sens du Code du travail »

De : GDI Services Techniques S.E.C.
695, 90e Avenue
LaSalle (Québec) H8R 3A4

Établissement visé :

Complexe Desjardins
50, rue Sainte-Catherine Ouest
Montréal (Québec) H2X 3V4.

[4] La requête n'est pas contestée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la requête;

MODIFIE le nom du syndicat, apparaissant à l'accréditation portant le numéro AM-2001-5454, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

Syndicat des métallos, section locale 9599.


Normand Larivière
Agent de relations du travail

M^e Daniel Boudreault
PHILION LEBLANC BEAUDRY
Pour la partie demanderesse

Madame Marie-France Guertin
Pour la partie défenderesse

NL/ni

ANNEXE D - DESCRIPTION DES TÂCHES MMF

Mécanicien de Machines Fixes Réglé

1.01 a) Le mécanicien de machines fixes doit effectuer les tâches liées à :

1. L'opération et le contrôle des installations de réfrigération.
2. L'analyse et le traitement de l'eau.
3. L'entretien et la réparation des installations de réfrigération.
4. La surveillance et l'opération des équipements et réseaux auxiliaires de la centrale.
5. La surveillance et l'entretien des systèmes de ventilation et de climatisation.
6. L'utilisation de la commande centralisée et des logiciels.
7. La gestion de l'énergie du bâtiment.
8. L'entretien et la réparation d'accessoires de circuits fluidiques.
9. La vérification périodique de diverses composantes du bâtiment.
10. Toutes autres fonctions reliées aux travaux électromécaniques, que son supérieur lui assignera.

b) Le mécanicien de machines fixes affecté à la cédule de l'opération effectuera prioritairement ses tâches d'opération avant les autres tâches prévues à l'annexe

1.02 Les mécaniciens de machines fixes affectés à l'entretien assistent et effectuent les rondes nécessaires en dehors de la centrale de réfrigération selon les instructions et programmes établis.

1.03 Les mécaniciens de machines fixes assistent, si compatibles avec ses tâches, dans tous les travaux d'entretien mécanique effectués par d'autres dans la centrale de réfrigération.

1.04 Tous les mécaniciens de machines fixes doivent maintenir la centrale de réfrigération en bon état d'apparence et de propreté, y compris le nettoyage, la peinture des équipements et leurs bases, ainsi que le lavage des planchers et aux additions de produits chimiques.

1.05 Aucun salarié ne devra laisser sa place de travail dans la centrale thermique avant d'avoir été remplacé par le salarié de l'équipe suivante, ou par un salarié de la même classification ou classification supérieure.

1.06 L'employeur appliquera le mode de surveillance applicable à la classification du plan selon la loi en vigueur.

1.07 Exceptionnellement pour le nettoyage des tours d'eau, lorsqu'il y a un M.M.F. en absence,

celui-ci se fera demander de rentré au travail afin de permettre le nettoyage des tours d'eau. Advenant le refus du M.M.F. de rentré au travail l'employeur pourra faire appel à du personnel extérieur à l'accréditation pour effectuer le travail

A) LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- appliquer des mesures préventives lors de
- l'aménagement du lieu de travail
- la manipulation de produits toxiques et/ou dangereux
- l'utilisation d'outils ou d'équipements
- la disposition d'agents contaminants
- d'activités de transport et de manutention de charges
- réagir en cas d'accident ou de situation d'urgence

B) L'ANALYSE ET LE TRAITEMENT DE L'EAU

- prélever les échantillons d'eau ou autres
- analyser les échantillons prélevés
- interpréter les résultats et déterminer le traitement à effectuer
- vérifier les équipements et effectuer le traitement d'eau à caractère physique (externe): purge, filtre, adoucisseur, etc.
- effectuer le traitement d'eau à caractère chimique (interne)
- consigner les résultats des tests, analyses, traitement etc.

C) L'OPÉRATION ET DU CONTRÔLE DES INSTALLATIONS DE RÉFRIGÉRATION

- prendre connaissance des informations et des consignes du journal de bord, et planifier son quart de travail
- vérifier et consigner les variables de fonctionnement, (température, pression, débit, etc.) des équipements
- interpréter les informations, effectuer des ajustements et apporter des correctifs mineurs
- effectuer des procédures de démarrages et d'arrêts des installations de réfrigération
- effectuer des opérations liées à l'entretien régulier des installations de réfrigération :
- nettoyage, remplacement de tamis, filtres, etc.
- ajout de lubrifiant, graissage
- purge et vidange des appareils
- test de fuites de réfrigérant
- vérification et entretien des tours de refroidissement (coulisses, vibrations, formations d'algues, de glace...)
- consigner les données, compléter les rapports et transmettre les informations pertinentes au quart suivant.

D) L'ENTRETIEN ET RÉPARATION DES INSTALLATIONS DE RÉFRIGÉRATION (en collaboration avec les spécialistes de firmes extérieures)

- transférer le réfrigérant et préparer les appareils et réseaux en vue de l'entretien à effectuer

- vérifier, nettoyer les composants des unités de réfrigération : compresseur, évaporateur, condenseur, moteur...
- tours de refroidissement
- déshydrateur, purgeur, séparateur...
- préparer les équipements en vue d'effectuer ou de faire effectuer selon le cas, divers
- tests et analyses prescrits :
 - test propologique, ultrasonique, de pression, de vacuum...
 - analyse de réfrigérant, spectrographique, diélectrique...
- remonter, fermer, remplir l'appareil et/ou le réseau entretenu et procéder aux essais de bon fonctionnement
- effectuer l'entretien général extérieur des installations
- calorifugeage, isolation
- peinture, identification, codification
- entretien et nettoyage régulier de la centrale et annexe
- effectuer l'entretien saisonnier des tours de refroidissement (vidange, nettoyage, remise en service, etc.)

E) LE SURVEILLANCE ET À L'OPÉRATION DES ÉQUIPEMENTS ET RÉSEAUX AUXILIAIRES DE LA CENTRALE

- vérifier et relever les paramètres de fonctionnement
 - réseau d'air comprimé
 - réseau d'eau domestique
 - réseau de vapeur
 - réseau d'eau glacée (Hydro-Québec)
 - réseau de protection-incendie
 - réseau électrique (postes principaux, salles électriques...)
- effectuer des opérations liées à la mise en marche, à la vérification en marche et à l'arrêt des groupes électrogènes en collaboration avec le service électrique
- interpréter les signaux des panneaux de protection-incendie et suivre les procédures en vigueur

F) LA SURVEILLANCE ET À L'ENTRETIEN DES SYSTÈMES DE VENTILATION ET DE CLIMATISATION (en collaboration avec le service d'entretien mécanique)

- surveiller les variables de fonctionnement et les comparer aux paramètres et limites prescrites
- effectuer des tournées physiques de vérification et évaluer au besoin, le type d'entretien requis
- vérifier, nettoyer, remplacer les éléments de filtration
- effectuer des opérations d'entretien, de lubrification, de nettoyage sur les composants tels :
 - serpentins, échangeurs, humidificateurs...
 - grilles, persiennes, louveres, volets, rideaux...
 - tamis, filtres, drains, égouttoirs de condensation...

-effectuer l'entretien général du système (peinture, isolation)

G) L'ENTRETIEN ET À LA RÉPARATION D'ACCESSOIRES DE CIRCUITS FLUIDIQUES

(en collaboration avec le service d'entretien de plomberie)

- vérifier l'état de fonctionnement et entretenir au besoin les accessoires de circuits fluidiques tels que :
- purgeurs, éliminateurs d'air, clapets...
- valves, soupapes, robinets, régulateurs
- réservoirs de condensation, ballons d'eau chaude...
- aérothermes, convecteurs ...

H) L'UTILISATION DE LA COMMANDE CENTRALISÉE ET DES LOGICIELS

- lire et interpréter des données et points (D5200, D1000, EXCEL)
- commander des opérations et modifier des paramètres
- vérifier l'application et l'exécution de différents logiciels
- programmation horaire
- délestage, optimisation des temps de marche...
- graphiques, rapports, relevés...
- entretien préventif

1) La gestion de l'énergie du bâtiment

- Optimiser le rendement et l'utilisation des équipements principaux et auxiliaires de la centrale thermique dont les échangeurs à plaques
- gérer et contrôler l'appel de puissance du bâtiment
- surveiller et limiter la consommation électrique des équipements énergivores.

J) LA VÉRIFICATION PÉRIODIQUE DE DIVERSES COMPOSANTES DU BÂTIMENT

- portes, puits à fumée, accès...
- ascenseurs, escaliers mobiles...
- éclairage intérieur extérieur...
- fenestration et éléments architecturaux ...
- autres vérifications en dehors des heures d'occupation...

K) L'APPLICATION D'UN PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS

- recueillir des informations liées à une situation anormale et formuler l'énoncé du problème
- évaluer l'étendue et la gravité du problème
- formuler et vérifier des hypothèses sur les causes possibles
- poser un diagnostic et déterminer le ou les correctifs
- appliquer ou faire appliquer le ou les correctifs retenus

-évaluer l'évolution de la situation et les résultats obtenus

ANNEXE E : DESCRIPTION DES TÂCHES DU CHEF D'ÉQUIPE

Le salarié appointé comme chef d'équipe aura pour principale fonction de :

- ✓ Assure l'entretien et la responsabilité des équipements reliés à son département;
- ✓ Assure le lien entre le superviseur et les salariés;
- ✓ Assigne, coordonne et encadre la réalisation des tâches journalières du département;
- ✓ Planifie et distribue les travaux de maintenance préventive aux salariés du département;
- ✓ Vérifie les travaux exécutés par les salariés du département;
- ✓ Exécute lui-même des travaux;
- ✓ Rencontre avec les fournisseurs et / ou entrepreneurs à la demande du superviseur;
- ✓ Rencontre avec les locataires (au besoin);
- ✓ Répond aux appels d'urgences (au besoin);
- ✓ Informe le superviseur des besoins de fournitures du département;
- ✓ Assiste le superviseur pour la préparation des horaires des salariés (hebdomadairement);
- ✓ Assiste le superviseur pour le remplacement des salariés absents (maladie, CSST ...);
- ✓ Rencontre avec le superviseur sur une base régulière;
- ✓ Et toutes autres taches connexes assignées par le superviseur.

La décision d'appointer un salarié comme chef d'équipe, soit de façon temporaire ou permanente, résulte du droit de gérance de l'employeur. Il est prévu qu'à l'obtention d'un tel poste, le salarié concerné reçoit, en vertu de l'article **13,06** de la convention collective, une prime de 10% de son taux horaire. Ainsi, lors de l'absence du chef d'équipe, l'employeur pourra assigner un salarié, membre de l'unité de négociation à titre de chef d'équipe-remplaçant. Ce dernier recevra pour la période du remplacement, la prime qu'il a droit, en vertu de l'article **13,06** de la convention collective. Cette disposition résulte également du droit de gérance de l'employeur.

ANNEXE F : MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DE CINQ (5) À QUATRE (4) JOURS PAR SEMAINE

Cette lettre d'entente s'adresse aux salariés de GDI Services Techniques inc. ayant plus de 60 ans et qui font la demande de voir leur horaire régulier de travail de cinq (5) à quatre (4) jours par semaine, et que cette demande est acceptée par l'employeur.

Voici les articles affectés par la réduction du

temps de travail : **Article 12 : Vacances**

payées

Les salariés ayant opté pour une réduction de temps de travail à quatre (4) jours par semaine, auront droit à des semaines de vacances équivalentes à leur semaine de travail habituelle, soit quatre jours par semaine.

Article 14: Congés maladie

Concernant les congés maladie pour les salariés visés, l'employeur déposera l'équivalent de quatre-vingt-trois (83) heures de congés maladie au dossier du salarié, le deuxième jeudi du mois de 1^{er} janvier de l'année en cours.

ANNEXE G : ASSURANCES COLLECTIVES

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans les cent vingt (120) jours de calendrier de la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de maintenir un comité paritaire d'assurances collectives.

Le comité paritaire est composé de deux (2) membres de l'unité de base et de deux (2) représentants de l'employeur.

Le comité d'assurances collectives a pour mandat d'étudier, de discuter et de recommander sur toutes questions touchant les assurances collectives, tel que le renouvellement du contrat d'assurances, le règlement des réclamations, etc.

Les membres du comité se rencontrent au moins une fois année, ou à la demande de l'une ou de l'autre partie. Les salariés membres du comité sont réputés être au travail et sont rémunérés.

Les sujets qu'une partie désire inscrire à l'ordre du jour de la rencontre doivent être communiqués à l'autre partie au moins quarante-huit heures avant la tenue de la rencontre, à moins de circonstances exceptionnelles.

L'employeur paiera pour chaque salarié un montant de 75% de la prime de l'assurance collective.

ANNEXE H : PERMIS D'OPÉRATION MMF

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le salarié sélectionné détenteur du permis d'opération de GDI Services Techniques pour les Mécaniciens de Machines Fixes (classe A) du contrat du Complexe Desjardins recevra un montant de 3 650\$ brut par année, lequel montant sera indexé selon les augmentations salariales annuelles prévues à l'annexe A à partir de la deuxième année de la convention collective, soit le 15 février 2022. Ce montant sera versé vers le 15^e jour du mois de février. .

