

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

Intervenue entre :

**ENGIE SERVICES INC.**  
550, rue Sherbrooke Ouest, bureau 400  
Montréal (Québec)  
H3B 1B9

Ci-après appelée la « Compagnie » ou l' « Employeur »

Édifice visé:  
Place Ville Marie

et

**SYNDICAT DES MÉTALLOS**  
**SECTION LOCALE 9538**  
8910, rue Hochelaga  
Montréal (Québec) H1L 2N5

Ci-après appelé : le « Syndicat »

2022-2025

# Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE .....	3
ARTICLE 3	DÉFINITION.....	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 5	SECURITÉ SYNDICALE.....	4
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE .....	6
ARTICLE 7	GRÈVES ET LOCK-OUT.....	8
ARTICLE 8	HEURES DE TRAVAIL .....	9
ARTICLE 9	CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	10
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 11	PROMOTION ET GARANTIE D'EMPLOI.....	13
ARTICLE 12	MUTATION TEMPORAIRE .....	15
ARTICLE 13	CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS.....	15
ARTICLE 14	TAUX DE SALAIRES ET PRIMES.....	15
ARTICLE 15	VACANCES PAYÉES .....	16
ARTICLE 16	JOURS DE FÊTE PAYÉS .....	19
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX.....	20
ARTICLE 18	PLAN DE BIEN- ÊTRE ET ASSURANCE – VIE.....	21
ARTICLE 19	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE .....	22
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	22
ARTICLE 21	ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	23
ARTICLE 22	UNIFORMES .....	24
ARTICLE 23	VALIDITÉ DE LA CONVENTION ET DES ENTENTES.....	24
ARTICLE 24	DIVERS.....	25
ARTICLE 25	AVIS.....	26
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION .....	26
ANNEXE A :	TAUX DE SALAIRE .....	28
ANNEXE B:	CLASSIFICATIONS .....	29
ANNEXE C :	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	31
ANNEXE D :	HORAIRE DES OPÉRATEURS.....	32
ANNEXE E :	PROCÉDURE INTERNE CONCERNANT LE REMPLACEMENT DES EMPLOYÉS SUR LES QUARTS DE TRAVAIL. ....	34

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir un climat de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat dans les conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des employés et l'opération rationnelle des installations, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail et mis à jour les 26 mai 2011 et 25 mai 2016 (Dossier TAT : AM-1005-6129).

## **ARTICLE 3 DÉFINITION**

- 3.01 L'Employé à l'essai est celui qui n'a pas encore complété quatre-vingt-dix (90) jours calendrier avec la Compagnie ou qui n'a pas été embauché à titre temporaire.
- 3.02 L'Employé régulier est celui qui a complété sa période d'essai en conformité avec les articles 3.01, 5.00 et 10.02.
- 3.03 Un employé est considéré comme étant temporaire quand il est embauché pour remplacer un employé à cause de maladie, accident, vacances, ou autres motifs. Le Syndicat est avisé à l'occasion d'une telle embauche.

## **ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01 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 et de diriger les effectifs conformément aux lois établies ainsi qu'aux dispositions de la convention. Les droits non limités demeurent la propriété de l'Employeur.
- 4.02 L'Employeur a le droit d'adopter des règles et règlements dans le but de maintenir la discipline, renforcer la sécurité, assurer l'efficacité opérationnelle, protéger les personnes et la propriété et pour toute autre fin raisonnable. L'Employeur communique ces règles et règlements aux employés concernés de l'unité et au délégué syndical.

- 4.03 A) L'Employeur peut suspendre ou congédier un employé et lorsqu'il le fait, il doit aviser l'employé concerné en lui donnant un avis par écrit et cet avis doit contenir la raison pour laquelle ces mesures ont été prises.
- B) Sur demande, l'employé, conjointement avec un délégué d'atelier, accuse réception par écrit de tout avis disciplinaire ou de tout avertissement, mais la signature de l'employé ne comporte en aucune façon une acception de la validité de la mesure disciplinaire ou avertissement.
- 4.04 A) Les avis et mesures disciplinaires se rapportant à un employé sont notés dans son dossier à l'exception des infractions mineures qui ne seront plus considérées après six (6) mois. Il est bien entendu que la répétition d'une infraction mineure ou de plusieurs infractions dans une période de six (6) mois n'est plus considérée comme une infraction mineure.
- B) Sur demande, un employé peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 4.05 Si l'employé 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 met à leur disposition un endroit où ils peuvent discuter librement.

## **ARTICLE 5            SECURITÉ SYNDICALE**

- 5.01 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé, après avoir terminé sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, devient membre du Syndicat et à droit aux conditions décrites dans la présente convention collective.
- 5.02 Comme condition d'emploi, tout employé paie sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant sa date d'embauche.
- 5.03 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 accompagné d'une liste nominative des employés.
- 5.04 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat a rejeté sa demande d'adhésion. Cependant l'Employeur est tenu de mettre à pied l'employé qui refuse de faire une application pour devenir membre au Syndicat après trente (30) jours de service avec l'Employeur, ou dans le cas il refuse de payer les droits d'initiation normaux ou les

cotisations mensuelles normales, à condition que ceux-ci ne soient pas discriminatoires selon la constitution du Syndicat.

- 5.05 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre lui par suite de l'exécution de disposition de cet article.
- 5.06 L'Employeur consent à ce que le Syndicat affiche sur les tableaux d'affichage fourni par l'Employeur les avis relatifs aux élections, assemblées et autres activités syndicales. Toutefois, ces avis doivent respecter l'Employeur, ses représentants ou ses partenaires et ne doivent pas contenir d'avis illégaux, abusifs ou diffamatoires.
- 5.07 Sur préavis raisonnable, l'Employeur permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.
- 5.08 A) Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, le délégué d'atelier et le substitut.
- B) Le délégué et le substitut ne perdront pas leur salaire lorsqu'ils sont planifiés pour travailler et qu'ils doivent assister aux négociations dans une journée donnée, nonobstant leur horaire de travail pour ladite journée. Toutefois, ils ne seront pas éligibles au temps supplémentaire. Lorsqu'ils sont en congé, les heures seront mises en banque et pourront être reprises conformément à l'article 9.09, même s'il s'agit d'un opérateur CVAC.
- C) Pour fin d'application de la présente convention collective les parties aux présentes conviennent qu'il y aura un délégué d'atelier et un substitut.
- D) Un maximum total de deux (2) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, est accordé par l'Employeur au délégué pour fins d'activités syndicales extérieures. Ces activités doivent être reliées à la formation et à l'information sans d'aucune façon être directement reliées à la négociation de la convention collective. Le Syndicat fera parvenir par écrit, les activités qui se dérouleront lors des rencontres.

Un maximum d'une journée non utilisée pourra être reporté à l'année suivante. Le premier jour utilisé pour activité syndicale durant une année sera le jour reporté de l'année précédente. Si plus d'une journée est non utilisée pendant une année donnée, incluant les journées de l'année en cours et les journées reportées de l'année précédente, seulement une journée pourra être reportée pour l'année suivante et l'employé n'aura donc jamais plus de trois (3) jours au total pendant une même année pour fins d'activités syndicales.

- 5.09 Lorsqu'un poste couvert par la présente convention devient vacant et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur informe le délégué syndical concerné.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le but de la procédure des griefs est de régler le plus rapidement possible toute mésentente résultant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.
- 6.02 Dans le but d'en venir à une entente, l'employé intéressé accompagné de son délégué, s'il le désire, peut rencontrer son supérieur immédiat afin de discuter de son grief. Les parties font leur possible afin d'encourager les employés à procéder d'abord par cette étape.
- 6.03 Tout grief qu'un employé veut soumettre doit être soumis selon la procédure suivante:

### PREMIÈRE ÉTAPE

Nonobstant les dispositions de l'article 6.02, l'employé intéressé accompagné ou non de son délégué syndical doit soumettre son grief par écrit, signé par lui-même, à son supérieur immédiat dans un délai de quinze (15) jours ouvrables du fait y donnant lieu. Le supérieur immédiat doit donner sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

L'employé absent pour accident, maladie ou pour congé avec permission a le droit de faire un grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour au travail, en autant que son absence pour les raisons déjà mentionnées ne soit pas plus de soixante (60) jours ouvrables. Le délégué, ayant une autorisation écrite de cet employé, peut soumettre le grief au nom de l'employé.

### DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut d'une entente ou de réponse de l'Employeur, le grief écrit et signé est soumis par l'employé intéressé, accompagné de son délégué syndical, au directeur de l'Exploitation ou à son mandataire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse ou l'expiration du délai de réponse du supérieur immédiat. Le directeur de l'Exploitation ou son mandataire rencontre, dans les sept (7) jours ouvrables, après que le grief lui a été référé, le représentant attitré du Syndicat ainsi que le délégué d'atelier. Le directeur de l'exploitation ou son mandataire donne sa décision écrite dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date de la réunion.

Si l'employé ne donne pas suite à son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur, il est réputé s'en être désisté.

- 6.04 S'il est allégué qu'un employé a été suspendu ou congédié pour une cause injustifiée, le grief doit être présenté à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement. L'avis de suspension ou du congédiement est remis à l'employé en présence d'un délégué syndical.
- 6.05 Tout grief de groupe doit être présenté par écrit par un délégué du Syndicat à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits y donnant lieu. Un «GRIEF DE GROUPE» signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective qui affecte plus d'un employé. Le grief de groupe doit être signé par chacun des employés concernés.
- 6.06 A) Si un grief n'est pas réglé après être passé par les deux (2) étapes prévues aux clauses précitées, l'une ou l'autre des parties peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, après la décision ou l'expiration du délai de réponse de l'Employeur à la deuxième étape, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.
- B) Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont payés par la partie qui est trouvée en défaut par l'arbitre à qui a été confié le règlement du différend ou si l'arbitre rend, en rapport avec un grief donné, une sentence selon laquelle ni l'une ou l'autre des parties n'est dans son droit, l'arbitre doit diviser les sommes totales des dépenses honoraires et frais entre les deux parties en deux parts proportionnées à la part de responsabilité de chacune des deux (2) parties dans les événements qui ont donné lieu au grief.
- C) Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.
- D) La décision de l'arbitre est finale et lie tous les employés, le Syndicat et l'Employeur.
- E) L'Employeur et le Syndicat conviennent que tout grief soumis à l'arbitrage sera entendu par un Tribunal d'Arbitrage. Celui-ci 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 pas 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.

- 6.07 Tous les délais énoncés dans l'article précité peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
- 6.08 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 employés concernés. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les employés régis par la présente convention.
- 6.09 Étant donné que la présente convention pourvoit aux règlements ordonnés des griefs, il n'y a pas, pendant la durée de la convention, de ralentissement ou d'arrêt de travail, de jour d'étude ou d'obstacles à la production. Si un ou plusieurs employé(s) a ou ont recours à de tels moyens, l'Employeur a le droit de congédier et de remplacer ce ou ces employés.
- 6.10 Pour les fins de cet article, "jour ouvrable" signifie: du lundi au vendredi inclusivement, excluant les journées de fêtes statutaires telles que prévues à la présente convention ainsi que la journée de la présentation du grief ainsi que la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier inclusivement.

## **ARTICLE 7 GRÈVES ET LOCK-OUT**

- 7.01 Pour la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out illégal de ses employés et si l'Employeur décrète un lock-out illégal, les sommes de salaires ainsi perdues par les employés leur sont remboursées.
- 7.02 Pour la durée de cette convention, il n'y a 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 employés, et le Syndicat convient qu'il n'autorise, n'encourage ou ne suscite pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prend tous les moyens raisonnables pour les empêcher ou les arrêter.
- 7.03 L'Employeur a le droit de congédier tout employé participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux, après avoir avisé le Syndicat.



## ARTICLE 8

## HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Pour les employés travaillant dans les classifications ci-dessous énumérées, la semaine régulière de travail sera de 40 heures de travail du lundi au vendredi réparties en 5 jours de 8 heures consécutives, de 07h30 à 15h30, incluant une période de 30 minutes pour les repas et une pause-café de 9h30 à 9h45.
- Électricien spécialisé en contrôle
  - Mécanicien d'entretien
  - Technicien en instrumentation
  - Technicien en mécanique de bâtiment
- 8.02 Les techniciens en instrumentations et techniciens en mécanique de bâtiment ont un horaire de 7h30 à 15h30 dont un employé affecté de 09h00 à 17h00. Lorsqu'un employé effectue un remplacement, il garde son horaire de travail à moins qu'un changement d'horaire planifié à l'avance soit requis par le supérieur immédiat.
- L'horaire du mécanicien d'entretien est de 8h00 à 16h00 ou de 16h00 à minuit ou encore selon les besoins opérationnels. Un délai minimum de dix (10) jours ouvrables sera donné au mécanicien d'entretien avant que son horaire ne soit modifié complètement. Toutefois, un délai plus long serait souhaitable et sera discuté avec le délégué syndical. Les changements mineurs de quelques jours par semaine seront discutés sans que le délai de dix (10) jours ne soit requis.
- 8.03 La semaine de travail pour les employés qui travaillent sur les équipes en rotation est telle qu'établie selon l'horaire de travail à l'Annexe D.
- 8.04 Pour les employés qui travaillent sur un horaire en rotation et en guise de précaution à cet égard il y a toujours un employé en disponibilité pour remplacer un employé qui ne pourrait pas se présenter au travail. L'opérateur est responsable de trouver un remplaçant. L'employé en disponibilité sera muni d'un téléphone cellulaire et recevra une prime de 70,00 \$ pour une période de 4 jours consécutifs de 24 heures et pour l'inconvénient.
- 8.05 Aucun employé en rotation de quart ne doit laisser sa place de travail avant d'avoir été remplacé par l'employé de l'équipe suivante, à moins d'autorisation contraire de son supérieur.
- 8.06 A) Les employés en rotation ne sont pas assujettis à une période de temps spécifique pour leur repas et leur pause-café et prennent leurs repas au moment propice, sans nuire à l'opération des édifices.

- B) Ces périodes ne doivent pas dépasser une demi-heure (1/2) pour le repas et 15 minutes pour la pause-café. Dans la mesure du possible, les employés qui travaillent sur le quart de jour prendront cette demi-heure (1/2) de repas entre 12h00 et 13h00.

8.07 La paie inclut toutes les heures travaillées incluant les primes et les heures supplémentaires et est versée par virement bancaire.

8.08 En tout temps, les employés doivent rester sur le site, incluant le temps de repas et de pause-café.

8.09 L'employé est responsable de produire sa feuille de temps électronique selon la procédure en vigueur dans l'entreprise, en respectant la périodicité et les échéanciers.

## **ARTICLE 9           CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

9.01 Le paiement du temps supplémentaire est effectué sur une base hebdomadaire, mais versé avec la paie régulière (2 semaines).

9.02 Tout employé qui effectue du travail supplémentaire à la demande de l'Employeur, en sus de son horaire journalier normal, est rémunéré à taux et demi durant les quatre (4) premières heures de ce travail supplémentaire, et à taux double pour les heures supplémentaires subséquentes.

9.03 A) Tout employé appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de leur journée de travail est rémunéré à temps et demi ou à temps double selon le cas.

B) Tout employé qui effectue plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire dans la même journée de travail est rémunéré au temps double pour toutes les heures travaillées en excédent.

C) Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un employé qui refuse de faire du temps supplémentaire pour un motif raisonnable.

D) Si un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire lors de ses journées de congé, ledit temps supplémentaire doit atteindre un minimum de quatre (4) heures. Tout travail effectué le samedi ou le dimanche sera payé au taux de temps double.

9.04 Le temps supplémentaire sera équitablement distribué sur chaque équipe parmi les employés qui effectuent normalement le travail. Cette distribution sera la responsabilité de chaque supérieur immédiat.

- 9.05 On allouera une demi-heure payée pour les repas à l'employé qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires après une journée régulière de travail. Un employé n'ayant pas été prévenu avant le début de son quart de travail qu'il sera requis pour effectuer ledit travail supplémentaire recevra une allocation de repas jusqu'à concurrence de quinze dollars (15,00 \$) sur présentation d'une pièce justificative valide.
- 9.06 Il sera alloué une pause-café de quinze (15) minutes pour chaque période subséquente de trois (3) heures de travail supplémentaire.
- 9.07 A) Tout employé ayant quitté les lieux de travail et étant rappelé au travail après avoir complété sa journée de travail sera payé en temps supplémentaire tel que spécifié à l'article 9.02 et sera ainsi payé pour un minimum de quatre (4) heures, dont 30 minutes allouées pour le déplacement vers le lieu de travail.
- B) Tout employé appelé dans les trois (3) heures précédant son quart normal de travail n'est pas sujet à l'application de l'article 9.07 a). Cependant, il est payé au taux supplémentaire pour ces heures, dont 30 minutes allouées pour le déplacement vers le lieu de travail.
- C) Les heures de travail effectuées au cours d'une même journée suite à l'application de cet article sont cumulées aux fins du calcul du temps supplémentaire.
- 9.08 L'employé qui, en raison du travail qu'il a effectué en temps supplémentaire, ne peut pas compléter son horaire normal de travail, est rémunéré à son taux horaire régulier pour les heures de travail ainsi perdues. Une période de repos de 10 heures consécutives, entre ses périodes de travail, doit être allouée à l'employé qui aura effectué du temps supplémentaire.
- 9.09 Le travail effectué en dehors de l'horaire normal de travail, excluant celui des opérateurs CVAC dont l'horaire normal de travail est étalé, doit être préautorisé 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. Toute heure mise en banque sera calculée au taux applicable.
- Seules les heures supplémentaires effectuées à la demande du supérieur immédiat sont considérées comme telles.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

- 10.01 L'ancienneté est le statut relatif d'un employé en ce qui a trait à son service accumulé avec l'Employeur à l'intérieur de son unité de négociation respective.
- 10.02 A) Les nouveaux employés sont considérés à l'essai et n'acquièrent pas d'ancienneté jusqu'à ce qu'ils aient accumulé quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier avec l'Employeur.
- B) Durant ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours, ces employés ont droit à toutes les dispositions de la convention collective sauf celles traitant de l'ancienneté de l'employé et de la procédure de règlement des griefs et arbitrages.
- C) Lorsque la période d'essai mentionnée ci-dessus est complétée, l'ancienneté de l'employé compte à partir de sa date d'embauche à titre d'employé à l'essai.
- D) Toute période travaillée à titre d'employé temporaire n'entre pas en compte aux fins de la période d'essai.
- 10.03 A) Une fois par année, au début du mois d'avril, l'Employeur prépare une liste de tous les employés régis par la présente convention, liste qui indique les noms des employés, leur adresse et leur ancienneté avec l'Employeur et leur ancienneté départementale dans leur unité de négociation respective.
- B) En cas d'égalité entre 2 employés, la date d'obtention du certificat de compétence ou de l'attestation professionnelle prévaut.
- C) Une copie de cette liste est remise au Syndicat.

### 10.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd son ancienneté, son emploi et les droits qui y sont rattachés lorsque:

- a) Il démissionne ;
- b) Il est congédié ou licencié administrativement ;
- c) Il est absent pour cause de maladie pour plus de 24 mois, toutefois, il n'accumule pas d'ancienneté pendant sa période d'absence ;
- d) Il est promu à un emploi non assujéti à la présente convention collective et il déclare, après soixante (60) jours ouvrables à l'essai dans ce travail, dans un écrit dont l'Employeur en remet une copie au Syndicat, accepter cette promotion; s'il refuse la promotion dans ledit délai de soixante (60) jours ouvrables, il est réintégré dans l'unité de négociation sans perte d'ancienneté et sans perte de ses droits ;
- e) Il est mis à pied pour une période de douze (12) mois ;

- f) Ayant été mis à pied, il néglige de se rapporter au représentant de l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'une lettre recommandée ou livrée par messenger ou huissier à sa dernière adresse connue ;
- g) Il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir obtenu la permission écrite de son Employeur.

## **ARTICLE 11            PROMOTION ET GARANTIE D'EMPLOI**

- 11.01      A)      Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur doit effectuer un affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables avant de combler tout poste vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé. L'Employeur indique sur cet affichage le titre du poste, le taux de salaire et les qualifications requises.
- B)      Dans le cas d'un employé en vacances, le délégué d'atelier a le droit de poser la candidature de cet employé à condition que le délégué ait expressément été mandaté à cette fin avant le départ de l'employé.
- C)      S'il y a entente entre le délégué d'atelier et l'Employeur, l'affichage peut être évité et le Syndicat sera avisé par le délégué d'atelier.
  
- 11.02                      Les employés de l'unité qui se sont portés candidats dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage seront considérés en priorité. Si sa candidature n'est pas retenue suite à son entrevue pour le poste, l'employé sera rencontré dans les quinze (15) jours ouvrables suivants avec le délégué syndical afin de lui communiquer les motifs. Sur demande une liste des postulants est remise au délégué syndical.
  
- 11.03                      L'Employeur fera son choix suivant la fin de la période d'affichage. L'Employeur se réserve le droit d'annuler son choix si le résultat de l'examen médical, provenant d'une clinique spécialisée dans le domaine de la médecine du travail, ne sont pas satisfaisants et fait connaître sa décision sur le tableau d'affichage, tenant compte de l'ancienneté, les qualifications, les habilités, et la condition physique.  
  
                                 L'Employeur peut pourvoir à un poste sous toute réserve durant le processus de sélection en raison des besoins opérationnels et aucune réclamation ne pourra être faite pour cette période. Cette période ne pourra excéder 3 mois à moins d'une entente avec le syndicat.
  
- 11.04      A)      Il y a une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour chaque employé promu à une nouvelle position. Après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, la position devient permanente.

- B) Si avant la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, l'Employeur n'est pas satisfait du service de l'employé promu ou muté, il est réintégré dans son poste antérieur.
- 11.05 A) La période d'entraînement lors d'une promotion ou d'une mutation est à la discrétion de l'Employeur qui la fixe en fonction du besoin de l'employé.
- B) Lors de l'embauche d'un nouvel employé, la période d'entraînement est d'un minimum de dix (10) jours ouvrables.
- 11.06 A) L'Employeur garantit aux employés inscrits sur la liste en annexe C, la sécurité d'emploi, soit quarante (40) heures de travail par semaine ou l'équivalent pour les employés en rotation. Cependant, les parties conviennent que cette garantie d'emploi est variable en fonction des besoins déterminés, par rapport au nombre de locataires des espaces occupés et de leurs besoins. Dans le cas de grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

L'Employeur peut réduire ou établir le nombre de postes en fonction de la fluctuation des besoins après avis de trente (30) jours au Syndicat. Toute mise à pied est effectuée en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification, selon la procédure suivante:

1. Les employés ayant le moins d'ancienneté dans l'unité, dans la classification visée seront les premiers mis à pied ;
  2. Par la suite, l'employé mis à pied pourra supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification, à condition qu'il possède les qualifications requises ;
  3. L'employé qui en supprime un autre lors d'une mise à pied, recevra le taux horaire prévu pour sa nouvelle classification.
- B) Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques majeurs, l'Employeur donne un avis de trente (30) jours, à moins de justifications, au Syndicat ou au délégué syndical en précisant la nature de ces nouvelles méthodes ou de ces changements.

Dans le but d'assurer la formation adéquate de l'employé affecté par de tels changements, une période raisonnable de recyclage sera accordée à chaque employé affecté par les changements. L'Employeur préparera un plan de formation qui sera présenté et discuté avec la partie syndicale.

Au terme de cette période, l'employé qui ne sera pas en mesure de rencontrer les exigences applicables à de telles méthodes sera mis à pied et pourra se prévaloir de l'article 11.06 A).

Dans l'éventualité de changements technologiques ou d'une reclassification de la centrale par le ministère du Travail, l'Employeur peut malgré l'article 11.06

1. Si l'employé accepte, l'Employeur peut le transférer sur un autre site sous gestion à Montréal correspondant à ses qualifications et compétences ;
2. Réaffecter tout employé d'une classification prévue à l'article 13.01 à d'autres fonctions couvertes par la convention, en autant qu'il possède les connaissances et les aptitudes pour accomplir les nouvelles fonctions ;
3. Si par changement de poste ou de classification, ceci affecte les horaires de travail, seulement ces horaires doivent être négociés et signés avant que ces modifications soient mises en force. S'il y a mécontentement à ce sujet, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à un arbitre sans passer par les étapes prévues à l'article 6.

C) Malgré l'article 11.06 A), l'Employeur se réserve le droit de substituer un poste permanent par un poste temporaire lorsque le premier est laissé vacant par un employé couvert par la présente convention collective et d'abolir le poste lorsque les changements sont terminés et ceci au moment jugé opportun.

## **ARTICLE 12 MUTATION TEMPORAIRE**

- 12.01 Un employé muté temporairement avec son consentement à un poste pour lequel le taux de salaire est plus élevé que celui de son poste régulier pendant une période d'une (1) heure ou plus est payé au taux de salaire le plus élevé pour une telle période.
- 12.02 Lorsqu'il devient nécessaire de muter temporairement un employé de son emploi régulier à un autre dont le taux de salaire est moins élevé, l'employé est payé au taux de salaire de son emploi régulier.

## **ARTICLE 13 CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS**

- 13.01 Les classifications des employés sont celles apparaissant dans les annexes respectives.

## **ARTICLE 14 TAUX DE SALAIRES ET PRIMES**

- 14.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'annexe "A" de chaque appendice font partie intégrante de la présente convention collective.

14.02 Lorsque l'employé remplace un opérateur, il reçoit sous forme d'une prime horaire l'équivalent de la différence entre le salaire du poste d'opérateur et le salaire de son poste. Il en sera ainsi dans le cas où l'employé fera des heures supplémentaires comme opérateur, la prime s'applique.

14.03 Primes de soir et de nuit:  
Un employé affecté sur une équipe de soir ou de nuit ou de fin de semaine entre 00h00 le samedi et 23h59 le dimanche est rémunéré au taux régulier de sa classification en plus d'une prime d'un dollar cinquante cents (1,50 \$) l'heure, pour la durée de son quart de travail.

14.04 Calcul de primes  
Toute prime est ajoutée au taux horaire de base. À moins d'exception mentionnée spécifiquement à la convention, lors de temps supplémentaire, il n'y a pas de prime applicable. Ainsi, aucune prime n'est payée lorsque l'employé reçoit plus que son taux horaire de base pour la journée.

14.05 En cas d'erreur de plus de cinquante dollars (50,00 \$) sur la paie du salaire régulier, imputable à la Compagnie, cette dernière 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, la Compagnie 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.

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

## **ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES**

15.01 Les employés qui comptent moins d'un (1) an de service le premier mai de l'année en cours ont droit à une (1) journée de congé payée par mois de service (maximum deux (2) semaines) au taux de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné (salaire brut).



- 15.02 Les employés qui comptent un (1) an de service le premier mai de l'année en cours ont droit à dix (10) journées ouvrables de vacances payées, au taux de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné (salaire brut).
- 15.03 Les employés qui comptent trois (3) ans de service le premier mai de l'année en cours ont droit à quinze (15) journées ouvrables de vacances payées, au taux de six pour cent (6 %) du salaire gagné (salaire brut).
- 15.04 Les employés qui comptent cinq (5) ans de service le premier mai de l'année en cours ont droit à vingt (20) journées ouvrables de vacances payées, au taux de huit pour cent (8 %) du salaire gagné (salaire brut). Cependant, ils n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.
- 15.05 Les employés qui comptent quinze (15) ans de service le premier mai de l'année en cours ont droit à vingt-cinq (25) journées ouvrables de vacances payées, au taux de dix pour cent (10 %) du salaire gagné (salaire brut). Cependant, ils n'ont pas le droit de prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.
- 15.06 A) Pour fins de calcul de la paie de vacances, l'année de référence est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année précédente.
- B) L'Employeur convient de combler la différence entre l'indemnité de vacances à laquelle l'employé a droit et l'indemnité qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été absent durant l'année de référence, pour cause de maladie, accident ou accident de travail.
- 15.07 La paie de vacances sera déposée en continuité de salaire, selon l'horaire normal de paiement.
- 15.08 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un employé lui est crédité. Ce jour de fête peut être ajouté à la période de vacances si l'employé le demande, ou il peut lui être payé une journée additionnelle de salaire au taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête.
- 15.09 L'Employeur affiche la liste pour le choix des vacances des employés le 15 mars et le 15 août de chaque année en apposant sur le tableau la liste des employés et des vacances auxquelles ils ont droit. Les employés doivent au plus tard le 15 avril de l'année en cours afficher leur période de vacances pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> octobre, et au plus tard le 15 septembre pour la période du 1<sup>er</sup> octobre au 30 avril. Le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, l'Employeur affiche les vacances des employés et fournit une copie au Syndicat.
- Malgré ce qui précède, un employé peut modifier son choix de vacances après l'affichage par l'Employeur et le reporter à une autre période qui

n'est pas retenue par un autre employé, et ce, en prévenant l'Employeur au moins six (6) semaines avant le début de la période de vacances affichée. Ce délai peut toutefois être de plus courte durée si l'Employeur y consent.

- 15.10 Les vacances sont prises de façon à éviter que plus d'un employé d'une classification soient absents en même temps. L'Employeur respectera le choix des vacances à moins de besoins opérationnels et en informera le syndicat.
- 15.11 Pour le choix de vacances seulement, l'ancienneté de classification s'applique.
- 15.12 Pour les employés travaillant sur les quarts de rotation, les vacances ne peuvent pas être prises durant la période s'écoulant entre le 15 décembre au 15 janvier. Ceci s'applique seulement aux opérateurs.
- 15.13 A) "Jour ouvrables" spécifiés dans cette article s'appliquent aux employés travaillant sur l'horaire de huit (8) heures.
- B) La durée d'un horaire de travail s'applique aux employés travaillant sur les quarts de rotation et aux employés décrits à l'article 8.02. Chaque période d'un horaire de travail régulière équivaut à cinq (5) jours ouvrables pour les fins de vacances annuelles.
- 15.14 Un employé incapable de prendre des vacances à la période prévue pour des raisons de maladie, accident (certificat médical requis) ou accident du 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.
- 15.15 Les vacances accordées aux employés doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril qui suit l'année de référence mentionnée aux articles 15.01, 15.02, 15.03, 15.04, de la présente convention collective. Les journées de vacances ne seront pas monnayables et pourront être transférées d'une année à l'autre avec une entente spéciale avec le supérieur immédiat ou hiérarchique.

## **ARTICLE 16 JOURS DE FÊTE PAYÉS**

- 16.01 Les jours suivants constituent des jours de fête payés:
- ⇒ LE JOUR DE L'AN
  - ⇒ LE 2 JANVIER
  - ⇒ LE VENDREDI SAINT
  - ⇒ LA JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES
  - ⇒ LA SAINT JEAN-BAPTISTE
  - ⇒ LA CONFÉDÉRATION
  - ⇒ LA FÊTE DU TRAVAIL
  - ⇒ L'ACTION DE GRÂCES
  - ⇒ VEILLE DE NOËL
  - ⇒ NOËL
  - ⇒ LE 26 DÉCEMBRE
  - ⇒ VEILLE DU JOUR DE L'AN
  - ⇒ LE JOUR DE L'ANNIVERSAIRE DE L'EMPLOYÉ
- 16.02 Sujet à ce qui suit, chaque employé a droit à un congé payé à son taux de salaire régulier pour chacun des jours de fête précités. Le paiement des jours de fête précités est de 8 h pour les employés dont l'horaire normal est de 8 h, et de 12 h pour les employés sur les horaires rotatifs dont l'horaire normal de travail est de 12 h.
- 16.03 Lorsque l'un des jours de fête précités tombe le jour de congé régulier de l'employé, ledit employé reçoit, au lieu de ce jour de fête, une journée de salaire à son taux régulier, comme s'il avait travaillé cette journée-là.
- 16.04 Tout travail exécuté durant les jours de fête chômés et payés (énumérés à l'article 16.01) est rémunéré au taux de salaire double en plus du paiement de la fête.
- 16.05 Les employés sur les équipes rotatives, incluant l'employé affecté à l'horaire de huit (8) heures (J8), ont droit à douze (12) heures de paie au taux de paie régulier à titre de compensation pour chacun des jours de fête payés, sauf les employés qui ont un horaire de huit (8) heures.
- 16.06 Pour les employés travaillant en rotation, la fête leur est payée le jour même, sauf pour l'employé qui est affecté à l'horaire de huit (8) heures (J8) selon l'horaire en annexe D.
- 16.07 A) Pour les employés travaillant à l'entretien, lorsque la fête survient un samedi ou un dimanche, l'Employeur détermine le jour du report de la fête en fonction des besoins de l'édifice et de ses clients, soit le vendredi précédent ou le lundi suivant ou selon l'horaire choisi.

- B) Pendant la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, afin de maintenir les services durant les journées d'ouverture de la galerie des boutiques ou des bureaux, les jours de Fêtes seront pris de la façon suivante:
- C) Lorsque requis, l'Employeur, vers le 15 novembre et au plus tard le 5 décembre, proposera des choix de congés ou de présence pour la période des fêtes. Les employés devront, au plus tard le 10 décembre, avoir fait leur choix, suite à quoi l'Employeur établira l'horaire définitif. Advenant un litige, l'ancienneté de classification prévaut.

**ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX**

17.01 Tout employé régulier bénéficie de jours de congés sans retenue de traitement selon son horaire normal de travail, dans le cas suivants, et sans affecter les crédits de maladie:

- a) Mariage
  - Employé 3 jours
  - Enfant 2 jours
  - Sœur, frère, belle-sœur, beau-frère 1 jour
  
  - Divorce 1 jour
  
- b) Funérailles
  - Conjoint, enfant 5 jours ouvrables
  - Père, mère 3 jours ouvrables
  - Beau-père, belle-mère, bru 2 jours
  - gendre, beau-frère, belle-sœur, frère, sœur, grands-parents, grands-parents du conjoint
  
- c) Naissance, baptême ou adoption de l'enfant au choix de l'employé 2 jours

17.02 L'Employé n'est pas rémunéré s'il n'est pas cédulé pour travailler selon son horaire normal de travail lors des dites absences.

17.03 La première journée de l'événement, décès ou funérailles, constitue le point de départ du calcul. Dans le cas prévu à l'article 17.01b), si l'employé est déjà au travail, la deuxième journée de l'événement constitue le point de départ du calcul. Les journées doivent être consécutives.

Dans certains cas spécifiques, par exemple, sans toutefois s'y restreindre, lorsque le décès survient l'hiver et que l'enterrement aura lieu au printemps, l'employé pourra prendre entente avec son supérieur immédiat afin de fractionner son congé en 2 périodes.

- 17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat, avant son départ. Sur demande, l'employé concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 17.05 Si l'un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés survient à une distance de cent soixante (160) kilomètres ou plus du lieu de résidence de l'employé concerné celui-ci bénéficie d'une (1) journée additionnelle d'absence avec paie après avoir dûment avisé l'Employeur, avec une preuve de présence suffisante.
- 17.06 A) L'employé régulier appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire. L'Employeur paie à un tel employé le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé moins les honoraires reçus pour avoir agi comme juré.
- B) L'employé régulier appelé à se présenter comme témoin devant une cour civile ou criminelle dans une cause où il n'est pas impliqué personnellement en tant que plaignant ou défendeur, à moins qu'en tant que défendeur, il ne soit poursuivi pour un acte commis dans l'exercice de ses fonctions et relié directement à celle-ci chez l'Employeur, ne doit subir aucune perte de salaire; l'Employeur paie à un tel employé le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé moins les honoraires reçus en qualité de témoin.

## **ARTICLE 18 PLAN DE BIEN- ÊTRE ET ASSURANCE – VIE**

- 18.01 À compter du premier du mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur contribuera 9,71 \$ par salarié par jour plus les taxes, minimum trente (30) jours par mois, et devra verser ledit montant au régime désigné par le Syndicat. À compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, et à chaque année subséquente, ce montant sera majoré de la moyenne annuelle de l'IPC de la province de Québec, et ce, jusqu'à un maximum de 3 %. Comme contribution du salarié, l'Employeur déduira sur la paie de chaque salarié à compter de la signature de la convention collective le montant de neuf dollars et quatre-vingt-quatre cents (9,84 \$) par jour, minimum trente (30) jours par mois, plus taxes. Ce montant sera révisé annuellement.
- 18.02 L'Employeur déduira sur la paie de chaque salarié le montant qui sera déterminé chaque année, afin que chaque salarié bénéficie d'un surplus d'assurance salaire long terme de 200,00 \$.
- 18.03 Lorsque l'employé adhère au REER collectif du Syndicat, l'Employeur prélève le montant déterminé (le montant minimal étant de 20,00 \$ par paie) du salaire de chaque employé et verse mensuellement ce montant à l'Industrielle Alliance, au compte de chaque employé.

De plus, le ou vers le 15 novembre de chaque année, l'Employeur versera dans le compte de l'employé qui a participé, toute l'année courante, le montant correspondant au pourcentage suivant du salaire brut de l'employé pour les périodes mentionnées :

Pour l'année 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 31 octobre 2022 : 2,5 %

Pour l'année 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 octobre 2023 : 2,5 %

Pour l'année 1<sup>er</sup> novembre 2023 au 31 octobre 2024 : 3,0 %

Pour l'année 1<sup>er</sup> novembre 2024 au 31 octobre 2025 : 3,5 %

Il est entendu que ce Régime d'épargne retraite sera géré par l'Industrielle Alliance au nom des employés participants visés par la présente convention.

## **ARTICLE 19            CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE**

19.01            L'Employeur accorde à chacun des employés réguliers 80 heures de congés de maladie pour couvrir la période du 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours.

19.02            Le solde des heures d'absence pour maladie non utilisées, par l'employé, sur la base d'une année allant du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre lui est payé au plus tard le 15 décembre de chaque année au taux de salaire applicable le 31 octobre de la fin de la période de référence.

19.03            Pour une absence répétitive ou abusive ou d'une durée de trois (3) jours et plus, l'Employeur peut exiger un certificat médical avec diagnostic lorsque cela s'avère nécessaire. Toutefois, avant d'exiger un tel certificat médical une rencontre aura lieu entre l'Employeur et l'employé concerné qui pourra être accompagné de son représentant syndical afin de clarifier la situation.

19.04            Les heures de congés de maladie sont accordées au prorata des jours travaillés dans les cas de départ et d'embauche effectués en cours d'année. Ainsi, l'Employeur récupérera sur la dernière paie de l'employé les heures de maladie payées en trop, s'il y a lieu et accordera au nouvel employé seulement les heures de congés de maladie auxquelles il a droit selon sa date d'embauche.

## **ARTICLE 20            SANTÉ ET SÉCURITÉ**

20.01            A) L'Employeur prendra les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité des employés durant leur travail et de maintenir des trousseaux de premiers soins. L'Employeur convient de fournir, à ses

propres frais, tout équipement de sécurité qu'il oblige les employés à porter et qu'il juge nécessaire pour leur protection.

B) Un employé de l'unité sera nommé par le Syndicat comme officier de la santé et de la sécurité au travail.

20.02 Aucun travail ne doit être accompli sur une machine ou un système en opération lorsque ceci peut mettre un employé en danger. Ceci n'inclut pas la ronde de vérification des systèmes ou des machines.

20.03 Des instructions de travail seront établies pour les travaux en présence d'amiante. L'Employeur et les employés ont l'obligation d'appliquer ces instructions de travail lorsque la situation le requiert.

20.04 Un employé a le droit de prendre sa douche après avoir exécuté des travaux de nature salissante ou ayant occasionné une transpiration excessive, avec l'approbation du supérieur immédiat.

## **ARTICLE 21 ACCIDENTS DU TRAVAIL**

21.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail applicables.

21.02 L'employé doit déclarer à l'Employeur tout accident et incident du travail conformément aux règles établies par ce dernier, 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 ou tout autre document requis par l'Employeur 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 la Compagnie pour les travaux légers. La Compagnie 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 la Compagnie, et à respecter tout document, formulaire, politique et procédure interne, tel que la politique de la Compagnie 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.

- 21.03 Les services des premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des employés afin de leur prodiguer les premiers soins ou, selon la nature de la blessure, l'accidenté sera transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.
- 21.04 Lors d'une absence due à un accident du travail, l'employé sera rémunéré conformément aux lois et règlements en vigueur. À cet effet, le formulaire approprié doit être rempli par l'employé et remis à son supérieur immédiat.
- 21.05 La journée de l'accident n'affecte pas son solde d'heures de congés de maladie.

## **ARTICLE 22 UNIFORMES**

- 22.01 L'Employeur s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes et articles vestimentaires spéciaux selon les besoins. L'employé sera responsable desdits uniformes et les articles vestimentaires spéciaux.
- Lors d'un changement d'uniforme ou d'une nouvelle embauche, un nombre suffisant de pantalons et de chemises sera fourni à l'employé afin de s'assurer qu'il ait en tout temps des vêtements propres. Un nombre minimum de onze (11) uniformes sera disponible en tout temps aux employés réguliers. Les remplacements seront faits au besoin. Il n'y a pas de nombre fourni automatiquement par année.
- 22.02 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il doit remettre tous les uniformes et articles vestimentaires spéciaux qui lui ont été fournis.
- 22.03 L'Employeur remboursera à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, une somme maximale de cent soixante-quinze dollars (175,00 \$) par année incluant les taxes pour couvrir l'achat d'une paire de souliers ou de bottes de sécurité et au besoin une somme maximale de vingt-cinq dollars (25,00 \$) incluant les taxes pour des semelles. Le remplacement des bottes ou souliers de sécurité pour usure normale sera remboursé avec l'approbation au préalable du supérieur hiérarchique.

## **ARTICLE 23 VALIDITÉ DE LA CONVENTION ET DES ENTENTES**

- 23.01 S'il advenait qu'un ou plusieurs articles de la présente convention soient ou deviennent nuls en vertu d'une législation, cet article est nul et non avenu sans affecter la validité des autres articles.



23.02 Toute entente intervenue entre les parties pendant la durée de la présente convention collective pour être valide, doit être consignée par écrit.

23.03 Les lettres d'entente, les annexes et appendices font partie intégrante de la convention collective.

## **ARTICLE 24          DIVERS**

24.01      A)      Tout employé est tenu, lorsqu'il effectue des travaux, de remettre l'endroit ainsi que l'équipement, dans le même état de propreté qu'avant lesdits travaux. Les employés couverts par la présente convention collective ne sont pas appelés à faire du lavage ou de la peinture de bâtiments.

B)      L'Employeur fournit au minimum un casier à chaque employé avec cadenas. Les employés devront suivre les directives relatives aux clefs, cartes d'accès, puces d'accès et systèmes d'accès. Les réparations des casiers et le remplacement des serrures sont la responsabilité de l'Employeur. L'inspection des casiers est faite à la discrétion de l'Employeur, en présence de l'employé.

C)      Lunette de sécurité :  
Les lunettes de sécurité sont remboursées, selon la politique de l'Employeur, le tout doit être justifié.

Advenant l'abolition de la politique de l'Employeur, l'Employeur rembourse à l'employé, sur présentation des pièces justificatives, une somme maximale de quatre cents dollars (400,00 \$) par deux (2) ans pour couvrir l'achat de lunettes de sécurité de prescription, le tout doit être justifié.

24.02      Tous les outils sont fournis par l'Employeur. Cependant, l'employé est tenu de remplacer lui-même les outils perdus, selon les conditions suivantes:

- a) inspection des coffrets d'outils
- b) exclusivité de la clé de son coffret
- c) le droit de refuser de prêter ses outils

Les employés qui rapportent que leurs outils ont été volés ou perdus doivent faire un rapport d'incident par écrit à leur supérieur immédiat.

24.03      Un employé régulier a droit de recevoir une allocation s'il suit un cours relatif à son emploi. Cette allocation est pour le coût de l'enseignement et autres fournitures nécessaires jusqu'à concurrence de soixante-quinze pour cent (75 %) du coût réel et cinq cents dollars (500,00 \$) par cours. Si dans les douze (12) mois suivant la réception de cette allocation, l'employé ayant reçu cette allocation quitte son emploi ou est congédié

pour juste cause, il doit rembourser ladite somme à l'Employeur. La formation doit faire l'objet d'une approbation préalable par le supérieur immédiat de l'employé en utilisant le formulaire de l'Employeur prévu à cet effet. Cette allocation est payable uniquement sur présentation d'un compte de dépenses auquel sont jointes les pièces justificatives requises, soit le certificat officiel de l'institution d'enseignement attestant de la réussite de la formation par l'employé requérant ainsi qu'une preuve du paiement.

24.04

#### Prime de chef mécanicien de machines fixes

Le titre de chef mécanicien est intégré à la présente convention collective conformément à la Loi des mécaniciens de machines fixes du Québec et de la Régie du bâtiment.

Le titre de chef mécanicien peut être attribué à la discrétion de l'Employeur à un mécanicien de machines fixes détenant une licence A aux fins prévues aux lois et règlements.

Advenant que le titre de chef mécanicien soit attribué à un mécanicien de machines fixes alors cet employé aura une prime de dix pour cent (10 %) de son taux horaire en vigueur pour les heures régulières travaillées (excluant le travail supplémentaire).

L'Employeur se réserve le droit d'abolir le titre de chef mécanicien advenant qu'il ne soit plus requis conformément à la loi et aux règlements.

## **ARTICLE 25 AVIS**

25.01 Les parties conviennent de communiquer entre eux par courriel ou tout autre moyen efficace, aux fins de la présente convention.

## **ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION**

26.01 Cette entente entre en vigueur à partir de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

Les parties conviennent que la présente convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit grève ou de lock-out.

26.02 La rétroactivité s'appliquera uniquement à l'augmentation des salaires (taux horaires) en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022, et ce, pour tous les employés réguliers à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la présente

convention collective. La rétroactivité sera payable aux employés éligibles dans les 30 jours de la signature de la convention collective.

SIGNÉE À MONTRÉAL, CE 29<sup>ième</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2022.

**EQUANS SERVICES INC.**



---

**Philippe Perret**  
Vice-Président RH



---

**Eric Beauchemin**  
Directeur régional

**SYNDICAT DES MÉTALLOS  
SECTION LOCALE 9538**



---

**Francis Othot**



---

**Jérôme Roy**



---

**Jerry McIntyre**  
Représentant des Métallos



---

**Pierre-Richard Joseph**  
Agent d'affaires

## ANNEXE A : TAUX DE SALAIRE

---

### TAUX AU 31 DÉCEMBRE 2021

Opérateur C.V.A.C. - CLASSE A et B	36,8944 \$
Technicien en instrumentation	42,7717 \$
Électricien spécialisé en contrôle	38,6481 \$
Mécanicien d'entretien	31,7707 \$
Technicien mécanique bâtiment	36,8944 \$

À compter de la signature de la convention collective, les taux de salaire apparaissant à la présente annexe sont majorés de 4%. Toutefois, tel que prévu à l'article 26.02 de la convention collective, cette majoration est rétroactive au 1er janvier 2022, et ce, pour tous les employés réguliers à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la convention collective.

À compter du 1er janvier 2023, les taux de salaire en vigueur au 31 décembre 2022 sont majorés de 4%.

À compter du 1er janvier 2024, les taux de salaire en vigueur au 31 décembre 2023 sont majorés de 2,5%. Toutefois, en janvier 2024, lorsqu'il sera publié, l'Employeur comparera le pourcentage de variation annuelle moyen de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Québec, pour les douze (12) mois de l'année 2023, avec ce taux de majoration. Si ce pourcentage excède 2,5%, l'Employeur ajoutera à la majoration de la grille salariale applicable au 1er janvier 2024, un pourcentage équivalent à l'excédent sans toutefois dépasser un maximum de 4,0%. Le cas échéant, cette majoration additionnelle sera rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour tous les salariés à l'emploi de la Compagnie à la date du paiement de la rétroactivité.

À compter du 1er janvier 2025, les taux de salaire en vigueur au 31 décembre 2024 sont majorés de 2,5%. Toutefois, en janvier 2025, lorsqu'il sera publié, l'Employeur comparera le pourcentage de variation annuelle moyen de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Québec, pour les douze (12) mois de l'année 2024, avec ce taux de majoration. Si ce pourcentage excède 2,5%, l'Employeur ajoutera à la majoration de la grille salariale applicable au 1er janvier 2025, un pourcentage équivalent à l'excédent sans toutefois dépasser un maximum de 4,0%. Le cas échéant, cette majoration additionnelle sera rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour tous les salariés à l'emploi de la Compagnie à la date du paiement de la rétroactivité.

\*Pour plus de précision, les données d'IPC en question apparaissent à l'adresse internet suivante à la date de la signature (3,8% pour 2021): <https://statistique.quebec.ca/fr/document/indice-prix-consommation-ipc/tableau/indice-des-prix-a-la-consommation-ipc-ensemble-canada-quebec-rmr-montreal-quebec-moyennes-annuelles>

## ANNEXE B: CLASSIFICATIONS

---

**L'Employeur reconnaît les classifications et les descriptions de tâches suivantes :**

### **Opérateur de CVAC classe A/ Chef mécanicien :**

En plus des tâches de l'opérateur de CVAC classe B, il supervise les installations techniques du plan conformément aux lois et règlements en vigueur et à la classification de celui-ci tel qu'émis par la Régie du bâtiment, et ce, en collaboration avec l'équipe des opérateurs. Outre l'application des lois et règlements, il a la responsabilité de faire appliquer les procédures actuelles et mettre en place les nouvelles mesures approuvées par le gestionnaire du site.

Il établit les paramètres opérationnels au quotidien. Il est responsable de rapporter les situations problématiques techniques au gestionnaire de site afin que ce dernier prenne les mesures requises pour rétablir la situation dans les meilleures conditions possibles.

Les opérateurs font des recommandations au chef mécanicien qui agit à titre de porte-parole technique et représentant technique de l'équipe des opérateurs vis-à-vis du gestionnaire de site, sans toutefois restreindre les communications entre les opérateurs et le gestionnaire.

Dans le cas où il y a désaccord de point de vue (pas de consensus entre les opérateurs), il a la responsabilité de décider et de valider sa décision avec son gestionnaire pour approbation finale.

Il agit également à titre d'opérateur en rotation avec l'équipe d'opérateurs.

### **Opérateur de CVAC classe B**

L'opérateur CVAC a comme principales tâches, sans toutefois s'y restreindre, l'opération et les ajustements des systèmes et équipements électromécaniques à la Place Ville-Marie ou dans les autres édifices dans le cas de force majeure via la télégestion (ex. : grippe aviaire) au besoin, l'entretien préventif et correctif, le soutien aux travaux, l'intervention lors de situations d'urgence et doit être en mesure de commenter des plans avant construction.

### **Technicien en instrumentation**

Le technicien en instrumentation a comme principales tâches, sans toutefois s'y restreindre, l'entretien, la réparation et l'installation des systèmes de contrôle pneumatique, électropneumatique et électronique (ex : Métasys) ainsi que la programmation des différents systèmes de contrôle électromécaniques des bâtiments (ex : TRIDIUM, JOHNSON etc.). Il est en mesure de résoudre des problèmes dans son champ de compétence (trouble shooting). Il fait de l'entretien préventif et correctif et travaille en collaboration avec le technicien en mécanique du bâtiment et l'électricien spécialisé en contrôle. De plus, il répond à des appels de service au besoin.

## **Électricien spécialisé en contrôles**

L'Électricien spécialisé en contrôle a comme principales tâches, sans toutefois s'y restreindre, l'entretien des systèmes électriques, tel que démarreur, disjoncteur, transformateur, contrôleur à vitesse variable, contrôle électrique, etc. Il répond à des appels de service reliés à son champ de compétence. Il fait de la résolution de problèmes (trouble shooting), du contrôle de qualité (commissionning) et peut être appelé à commenter des plans avant construction. De plus, il participe aux projets en cours (ex : installations Métasys) et travaille en collaboration avec le technicien en mécanique du bâtiment et le technicien en instrumentation. Il peut être appelé à faire des travaux électriques couverts par les normes de la construction et sera alors assujéti aux conditions de travail de la convention collective du secteur institutionnel et commercial en vigueur intervenue entre l'Association de la construction du Québec et le Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction.

## **Technicien en mécanique de bâtiment**

Le technicien en mécanique du bâtiment a comme principales tâches, sans toutefois s'y restreindre, de répondre aux appels de service pour des problèmes de confort et de qualité de l'air. Il travaille à résoudre des problèmes de contrôle pneumatiques, électroniques, électropneumatiques, électriques, participe à des projets d'installation du système Métasys et travaille en collaboration avec l'électricien spécialisé en contrôle et le technicien en instrumentation. Il fait également l'entretien des systèmes de contrôle et des systèmes CVAC au besoin. De plus, il fait des recommandations d'amélioration, du contrôle de la qualité (commissionning) et peut être appelé à commenter des plans avant construction. De plus, il participe au suivi des projets en cours.

## **Mécanicien d'entretien**

Le mécanicien d'entretien a comme principales tâches, sans toutefois s'y restreindre, l'entretien préventif et correctif des systèmes électromécaniques (GMAO). Il répond à des appels de service, lorsque requis. Il remplace au besoin l'opérateur CVAC classe B selon la procédure interne de remplacement.

## ANNEXE C : LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	FONCTION	DATE D'EMBAUCHE (an-mm-jj)
-----	----------	-------------------------------

### Département : C.V.A.C.

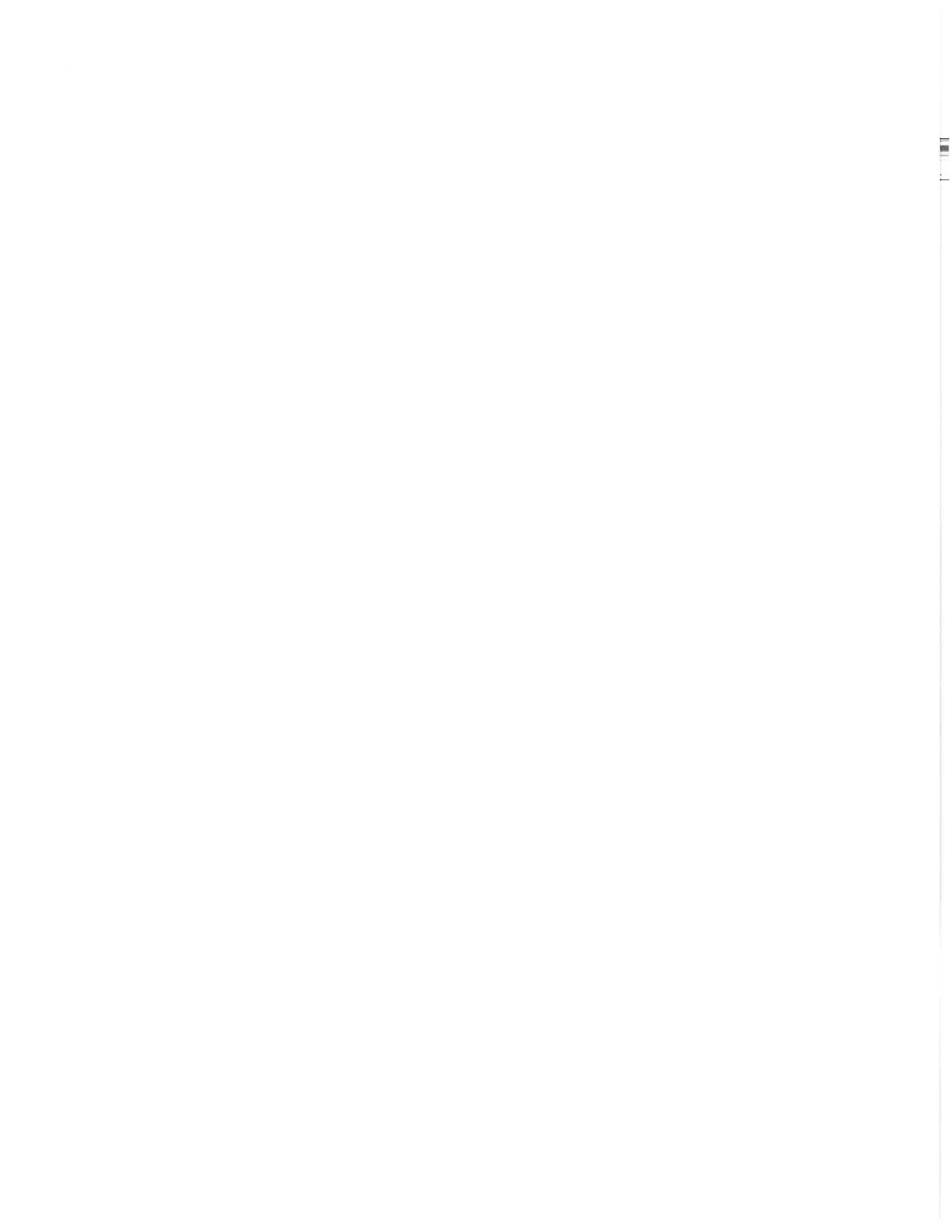
Pilon, Jean-François	Opérateur	2011-05-03 <sup>1</sup>
Thierry Brossier	Opérateur	2013-10-15
Louis Modeste Moundouang Mambou	Opérateur	2016-09-26
Tizguiouine, Kabil	Opérateur	2020-02-22
Bégin, Antoine	Opérateur	2022-09-12

### Département : contrôle et entretien

Othot, Francis	Technicien en mécanique de bâtiment	1996-04-03
Jérôme Roy	Technicien en mécanique de bâtiment	2001-02-12
Gentile, Domenic	Électricien spécialisé en contrôle	2001-02-19
Mathieu Paradis	Technicien en instrumentation	2017-07-03
Dave Tremblay	Mécanicien d'entretien	2014-03-08

#### Notes :

**1** Jean-François Pilon a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés au taux de dix pourcent (10 %) du salaire au 1<sup>er</sup> mai 2013 et selon les modalités de la convention collective en vigueur à l'article 15.05.





# ANNEXE D : HORAIRES DES OPERATEURS

## Horaires des operateurs 2022-2023

Mois	sept-22												oct-22												nov-22												dec-22											
Semaine	37			38			39			40			41			42			43			44			45																							
Date	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16						
Jour	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA				
Louis Modeste	D	D	D	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	D	D	C	C	C	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Kabli Tizgouline	C	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Antoine Bégin	N	N	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
J.-F. Pilon	N	N	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Thierry Brossier	J	J	J	J	J	C	C	C	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		

Mois	nov-22												dec-22												janv-23																								
Semaine	46			47			48			49			50			51			52																														
Date	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11							
Jour	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA					
Louis Modeste	C	C	C	J	J	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J				
Kabli Tizgouline	D	D	D	J	J	J	J	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Antoine Bégin	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
J.-F. Pilon	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Thierry Brossier	N	N	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

Mois	dec-22												janv-23																																
Semaine	26			27			28			29			30			31			01			02			03			04			05			06			07			08					
Date	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
Jour	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA								
Louis Modeste	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J					
Kabli Tizgouline	C	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J				
Antoine Bégin	N	N	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
J.-F. Pilon	N	N	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Thierry Brossier	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

Mois	fév-23																													
Semaine	3			4			5			6																				
Date	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	
Jour	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA
Louis Modeste	N	N	N	D	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J
Kabli Tizgouline	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J
Antoine Bégin	C	C	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	
J.-F. Pilon	C	C	N	N	N	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	
Thierry Brossier	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	N	N	J	J	J

Mois		févr-22							mars-23							avr-23																											
Semaine	Date	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16			
Jour		LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
Louis Modeste		C	C	C	C	N	N	N	N	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	N	N	N	
Kabli Tizgoulaine		D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Antoine Bégin		J	J	J	J	C	C	C	C	C	C	C	C	C	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
J.-F. Pilon		J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	J8	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C			
Thierry Brosier		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			

Mois		avr-23							mai-23							juin-23																											
Semaine	Date	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
Jour		LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
Louis Modeste		D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Kabli Tizgoulaine		C	C	C	C	N	N	N	N	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	C	N	N	N	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Antoine Bégin		N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D	J	J	J	J	J	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C		
J.-F. Pilon		J	J	J	J	C	C	C	C	C	C	C	C	C	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
Thierry Brosier		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		

L'horaire continue selon le cycle et l'étalement présentés.

# ANNEXE E : PROCÉDURE INTERNE CONCERNANT LE REMPLACEMENT DES EMPLOYÉS SUR LES QUARTS DE TRAVAIL.

---

Cette procédure se veut un guide concernant le remplacement des opérateurs. Toute autre solution pourra être envisagée et retenue au besoin. L'objectif premier étant d'utiliser le travailleur en disponibilité (D) pour des urgences et des remplacements et de ne pas l'utiliser pour des travaux planifiés à l'avance.

## Définitions

- C : Employé en congé  
D : Employé en disponibilité  
J : Employé sur le quart de jour (6h00 à 18h00)  
N : Employé sur le quart de nuit (18h00 à 6h00)  
J8 : Employé sur la maintenance de jour (6h00 à 14h00)  
Mec : Mécanicien d'entretien affecté à des tâches de maintenance préventive et corrective (8h00 à 16h00 ou 16h00 à minuit selon les besoins).
- 

## Procédure de remplacement et de distribution du temps supplémentaire

1. Remplacement du J
  - Avant 14h00, le J8 prend le quart
  - Après 14h00, si le J8 a déjà quitté, le D sera appelé pour la fin du quart
2. Remplacement du N
  - Le D sera appelé pour prendre le quart
3. Travaux ou coupures majeurs planifiés de nuit la semaine
  - Le C sera requis pour assister le N pendant le temps des travaux
4. Travaux ou coupures majeurs planifiés de nuit la semaine lors d'une journée de changement de quart
  - L'employé ayant fini son quart N le matin d'avant sera requis pour les travaux. Ainsi le J finissant son quart prendra le D.

5. Travaux ou coupures majeurs planifiés sur plusieurs quarts successifs
  - Pour le quart de nuit, le C sera requis pour assister le N pendant les travaux
  - Pour le quart de jour, le J8 sera requis pour assister le J pendant les travaux
6. Travaux ou coupures majeurs planifiés sur semaine et sur plus d'un quart de travail successifs et sur une journée de changement de quart.
  - Pour le quart de nuit, l'employé ayant fini le quart N le matin d'avant (D) sera requis pour les travaux. Ainsi le J finissant son quart prendra le D.
  - Pour le quart de jour, le J8 sera requis pour assister le J pendant les travaux.
  - Pour les nuits suivantes le C sera requis pour assister le N pendant les travaux.
7. Travaux ou coupures majeurs planifiés une fin de semaine
  - Puisque la fin de semaine il y a 2 employés en C, l'employé ayant accumulé le moins de temps supplémentaire prendra le quart.
8. Travaux ou coupures majeurs planifiés une fin de semaine et se prolongeant sur plus d'un quart de travail successifs
  - Tel que prévu au point 7, entre les deux C, l'employé ayant accumulé le moins de temps supplémentaire sera requis pour le premier quart.
  - Le quart suivant sera comblé par le 2<sup>e</sup> C.
9. Travaux ou coupures majeurs planifiés une fin de semaine et se prolongeant sur plus d'un quart de travail successifs, lors d'une journée de changement de quart.
  - Le C qui était en J8 le vendredi prendra le quart de jour du samedi
  - Le quart de nuit sera effectué par le N du jour d'avant et la disponibilité sera effectuée par le J du samedi
  - Le quart du dimanche sera effectué par celui des deux C ayant accumulé le moins de temps supplémentaire.
10. Lorsqu'un opérateur est en vacances
  - Le J8 n'existe plus puisqu'il remplace l'opérateur en vacances
  - Il n'y a plus de C puisqu'il prend le D de l'opérateur en vacances

#### Horaire de vacances avec 5 opérateurs

Un bloc de 4 jours équivaut à 7 jours de congés de calendrier, du lundi au dimanche.

### Horaire de vacances avec 4 opérateurs

Un bloc de 4 jours équivaut à 7 jours de calendrier, du lundi au dimanche, mais les C et D avant et après font partie intégrante de ces vacances. Un maximum de 12 jours consécutifs de calendrier sera accordé à l'opérateur en vacances.

Cette règle ne s'applique que durant les vacances d'été, soit pour la période entre 1<sup>er</sup> juin et le 31 août.

#### 11. Dans le cas d'une suspension d'un opérateur

Si un opérateur est suspendu, il sera remplacé par l'opérateur en C qui aura accumulé le moins d'heures supplémentaires ce qui laissera l'opérateur en D disponible en cas de maladie.

#### 12. Assignment sans rotation d'un employé sur la maintenance de jour

L'Employeur peut, sur avis préalable au Syndicat, assigner sans rotation une personne dédiée sur l'horaire J8 et l'annexe D sera réputée modifiée en conséquence.

---

Dans tous les cas présentés, si l'employé en C ne peut se rendre disponible pour effectuer le quart, il peut demander à l'employé en D de prendre sa place. Toutefois, si une maladie ou une blessure survient pendant le quart, l'employé devra pouvoir se rendre sur les lieux de son travail.

Dans le cas où aucun des opérateurs ne peut combler le quart de temps supplémentaire, un des techniciens en mécanique du bâtiment pourra prendre le quart de temps supplémentaire disponible.

