

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599
2360, avenue de LaSalle
Montréal (Québec) H1V 2L1**

ET

GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C.

Établissement visé : 630, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec)

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	BUT DE LA CONVENTION.....	3
Article 2	RECONNAISSANCE	3
Article 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
Article 4	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3
Article 5	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	5
Article 6	GRÈVES ET LOCK-OUT	7
Article 7	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	7
Article 8	SALAIRE.....	9
Article 9	RÉTROACTIVITÉ.....	9
Article 10	FÊTES STATUAIRES	9
Article 11	VACANCES	10
Article 12	CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES EMPLOYÉS.....	11
Article 13	NATURE DU TRAVAIL	14
Article 14	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE	15
Article 15	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	16
Article 16	CONGÉS SPÉCIAUX	17
Article 17	AVANTAGES SOCIAUX.....	17
Article 18	HEURES DE REPAS ET PAUSE-CAFÉ.....	18
Article 19	UNIFORMES	19
Article 20	ANCIENNETÉ.....	19
Article 21	DIVERS	22
Article 22	AVIS	24
Article 23	STATIONNEMENT.....	24
Article 24	DURÉE DE LA CONVENTION.....	24
ANNEXE A	25
ANNEXE B	26
LETTRE D'ENTENTE 1	27

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 GDI Services techniques S.E.C. , et le SYNDICAT DES MÉTALLOS, dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des mécaniciens de machines fixes et l'opération rationnelle du complexe, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail (TAT). Les parties reconnaissent que l'Employeur est le seul et unique employeur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 a. Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction de diriger les affaires de son entreprise et la main-d'œuvre, sujet aux dispositions de cette convention collective.

b. Il est expressément entendu que tout droit non couvert spécifiquement par cette convention demeurera le droit de l'Employeur.

3.02 a. Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques, l'Employeur donne un avis de 60 jours au Syndicat en indiquant précisément la nature desdites nouvelles méthodes de travail ou desdits changements technologiques.

b. Une période raisonnable de formation, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à chaque salarié affecté par ces nouvelles méthodes de travail ou par ces changements technologiques.

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

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Comme condition d'emploi, tout salarié devra être membre du Syndicat et paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.

4.02 a. L'Employeur consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention collective, la cotisation syndicale ainsi que les droits d'initiation et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des employés

pour lesquels la cotisation a été déduite, seront envoyées au Syndicat à son siège social, au bureau de Montréal, Québec, avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant. Les cotisations syndicales seront calculées selon la procédure des Métallos et prélevées sur une base hebdomadaire ou selon une modalité acceptée par les parties impliquées. De plus, tous les trois (3) mois, l'Employeur fera parvenir au Syndicat une liste des employés en format Excel, incluant la date d'embauche et les coordonnées de chaque employé.

b. Immunité de l'Employeur

Le Syndicat convient d'exonérer l'Employeur et ses représentants pour toute réclamation ou poursuite prise contre eux qui soit liée, directement ou indirectement, à l'exception des clauses relatives aux conditions syndicales.

- 4.03** L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié le montant de cotisation syndicale, tel que calculé et fixé par le Syndicat et se réserve le droit de la modifier en avisant l'Employeur dans un délai de 30 jours. Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur les T-4 et Relevé 1 des employés.
- 4.04** L'Employeur ne sera pas tenu en vertu du présent article de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses rangs ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, l'Employeur sera tenu de mettre à pied le salarié qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat après trente (30) jours de service au sein de l'Employeur, ou dans le cas où 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.
- 4.05** L'Employeur s'engage à avertir par courriel le représentant du Syndicat, tout poste qui deviendra vacant, ou tout nouveau poste pour lequel l'Employeur a besoin d'un nouveau salarié et ceci, dans les trois (3) jours ouvrables de la démission ou du renvoi d'un salarié ou de la création d'un nouveau poste.
- 4.06** L'Employeur permettra aux officiers du Syndicat, employés par l'Employeur, d'afficher sur un babillard vitré et encadré, des avis d'activités syndicales légitimes concernant l'unité de négociation. Tels avis ne peuvent contenir des propos qui portent préjudice à l'Employeur ou à un de ses représentants. Tout avis doit être signé par un représentant syndical.
- 4.07** Sur préavis raisonnable au chef mécanicien ou à son représentant autorisé, l'Employeur permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat et celui-ci devra informer le chef mécanicien lors de son arrivée.
- 4.08 a.** Un (1) membre de l'unité de négociation choisi par et représentant les salariés concernés, sera présent lors des négociations de la convention collective avec les officiers de l'Employeur et du Syndicat.

- b. Lorsque le membre désigné doit s'absenter de son travail dû aux dispositions de la section a) de cet article, il sera payé au taux horaire de son poste prescrit par cette convention, s'il a été désigné pour travailler ce jour-là. Un minimum de quatre (4) heures au taux horaire de base sera payé au membre désigné lorsque les négociations surviennent lors de son jour de congé.

4.09 Le délégué désigné par le Syndicat peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de ce qui est prévu à la convention collective, à la condition qu'il en fasse la demande à son supérieur immédiat au moins soixante-douze (72) heures à l'avance. Le supérieur immédiat ne pourra refuser la demande sans raison valable. Le nombre total d'heures payées au délégué sera de vingt-quatre (24) heures entre la période du 1^{er} mars au 28 février de chaque année. Il est toutefois entendu que ceci n'occasionnera aucun coût supplémentaire à l'Employeur.

ARTICLE 5 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE

5.01 La procédure de règlement de 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 régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

5.02 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 manière ci-après décrite :

Première étape

Un salarié soumet son grief, par écrit et signé, accompagné ou non par son délégué syndical, à son supérieur immédiat dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ou de la connaissance du fait donnant lieu au grief.

Le supérieur immédiat concerné donnera sa réponse écrite au grief dans les quinze (15) jours qui suivent.

5.03 Deuxième étape

À défaut de règlement, le représentant attitré du 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 vingt (20) jours suivant la réponse du représentant de l'Employeur à la première étape.

- a. L'Employeur et le Syndicat conviennent de choisir l'arbitre de griefs qui entendra les griefs de consentement. À la suite de deux (2) propositions

d'arbitres refusées de part et d'autre, l'une des parties peut demander au ministre d'assigner un arbitre pour entendre le grief.

- b.** Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 5.04** 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 d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
 - 5.05** Si l'Employeur, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.
 - 5.06** 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.
 - 5.07** Tous les délais mentionnés dans le présent article excluent les samedis, dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
 - 5.08** Tout grief impliquant deux (2) salariés ou plus peut être directement soumis par le délégué syndical à la deuxième (2^e) étape de la procédure de grief.
 - 5.09** Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haute décrite pour régler tout grief doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'Employeur, du Syndicat et des salariés concernés. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les salariés régis par la présente convention.
 - 5.10** L'Employeur sera avisé, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective, lequel des salariés agira comme délégué syndical ainsi que de tout changement subséquent.
 - 5.11** L'Employeur, de son côté, a le droit de soumettre un grief, par écrit, au Syndicat lorsque l'Employeur le considère justifié. Une rencontre entre les deux (2) parties devra avoir lieu dans les dix (10) jours de la réception du grief par le Syndicat. Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours qui suivent cette rencontre ou s'il n'y a pas de rencontre par la faute du Syndicat, l'Employeur pourra soumettre le grief à l'arbitre en donnant un avis écrit au Syndicat et en procédant ensuite selon l'article 5.03.
 - 5.12** La décision de l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire, après quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'incident qui en donne lieu, est nulle, non valide et illégale.

Le salarié doit recevoir copie de tout avis ou mesure disciplinaire déposée à son dossier, dont copie doit être envoyée au représentant syndical dans un délai

raisonnable, à défaut de quoi, les documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage. Les avis disciplinaires seront effacés du dossier après une période de 12 mois consécutifs travaillés, sauf en cas de mise à pied temporaire, à moins d'infractions de même nature.

Sur préavis écrit au département des ressources humaines, un employé pourra consulter son dossier d'employé et en avoir une copie, s'il en fait la demande.

ARTICLE 6 GRÈVES ET LOCK-OUT

6.01 En raison des méthodes prévues par la présente convention collective pour le règlement des griefs, il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective :

- a. 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. De plus, le Syndicat convient qu'il n'y 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.
- b. L'Employeur ne déclarera pas et ne provoquera pas de lock-out affectant les salariés.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

7.01 La semaine de travail est établie selon l'horaire de travail ci-annexé.

7.02 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit régulièrement le travail à être accompli; aux autres par la suite, en tenant compte de l'ancienneté pourvu que lesdits salariés aient les qualifications requises pour accomplir le travail à être effectué.

- a. Les salariés travaillant sur les quarts réguliers le dimanche de 00h00 à 24h00 seront rémunérés pour les premières huit (8) heures au taux horaire d'une fois et demie (1^{1/2}).
Lorsque les salariés doivent continuer de travailler le dimanche lorsque leurs huit (8) heures de travail sont complétées, les premières quatre (4) heures ainsi travaillées seront payées au taux horaire double (2) et toutes les heures en surplus de douze (12) heures ainsi travaillées leur seront payées au taux de deux fois et demi (2^{1/2}) le taux horaire.
- b. Les salariés travaillant sur leur quart régulier le samedi soit de 00 h 00 à 24 h 00 recevront une prime de deux dollars (2,50 \$) l'heure pour chaque heure ainsi travaillée.

- 7.03**
- a. Lorsque les salariés doivent continuer de travailler lorsque leurs huit (8) heures de travail sont faites, les premières deux (2) heures ainsi travaillées seront payées au taux d'une fois et demi ($1^{1/2}$) le taux horaire et toutes les heures subséquentes ainsi travaillées leur seront payées au taux horaire double (2). Les salariés faisant du temps supplémentaire qui termineront après 01 h 30 a.m. seront remboursés pour les frais de taxi. Si le salarié utilise sa propre voiture, il recevra une indemnité de cinquante-deux cents (0,52 \$) pour le kilométrage parcouru.
 - b. Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir quitté son endroit de travail, il recevra un minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire au taux de deux (2) fois le taux horaire. Si le salarié est rappelé au travail et doit retourner chez lui avant le début de son prochain quart prévu, il recevra une indemnité de cinquante-deux cents (0,52 \$) pour le kilométrage parcouru.
 - c. Lorsqu'un salarié qui est en congé est appelé à se présenter au travail, l'Employeur devra lui payer un minimum de quatre (4) heures au taux horaire double (2), du lundi au samedi, et s'il est appelé le dimanche, il sera rémunéré au taux de temps double et demi ($2^{1/2}$).
 - d. Si un salarié est appelé par l'Employeur à travailler avant que son quart régulier débute, il recevra un minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire dont deux (2) heures au taux d'une fois et demi ($1^{1/2}$) et deux heures au taux de deux fois (2) son taux horaire régulier. Il travaillera la balance de son quart, soit huit (8) heures, à son taux régulier. S'il est appelé un dimanche, le taux sera de deux fois et demie ($2^{1/2}$) son taux horaire régulier.
 - e. Il sera alloué une demie ($1/2$) heure pour le repas, sans perte de salaire, aux salariés qui doivent travailler plus de deux (2) heures supplémentaires lors d'une journée régulière de travail. Si un salarié n'a pas été averti avant son départ de chez lui qu'il ferait du temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures après son quart régulier de travail, l'Employeur devra lui payer un repas dont les frais n'excéderont pas vingt dollars (20 \$) avec pièce justificative pour toute la durée de la convention collective.
 - f. Une journée de travail est considérée comme étant de 00 h 00 à 24 h 00.

7.04 Répartition du temps supplémentaire pour chaque classification

L'Employeur consent à ce que les heures de temps supplémentaire soient divisées autant que possible également entre les salariés qui sont disponibles dans leur classification respective et capables d'accomplir le travail. Si aucun salarié dans cette classification n'est disponible, un salarié d'une autre classification capable d'accomplir le travail pourra être choisi.

7.05 L'horaire régulier de travail pourra être modifié si les besoins opérationnels de l'Employeur justifie un tel changement. Dans un tel cas, l'Employeur doit informer le Syndicat du changement trente (30) jours avant l'entrée en vigueur dudit changement. .

ARTICLE 8 SALAIRE

Voir Annexe « A ».

ARTICLE 9 RÉTROACTIVITÉ

9.01 L'augmentation salariale pour l'année 2022 sera rétroactive au 1^{er} mars 2022.

ARTICLE 10 FÊTES STATUAIRES

10.01 Un salarié sera payé au taux de trois (3) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures normales de travail travaillées selon son horaire de travail et en temps triple et demi (31/2) pour toutes les heures travaillées en surplus de ses heures normales de travail pour les jours fériés suivants.

Jour de l'an

Le 2 janvier

Vendredi saint

Lundi de Pâques

Fête de la Reine

Saint-Jean-Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de grâces

Noël

26 décembre

31 décembre

1 congé mobile

L'Employeur et le salarié s'entendent, au préalable, sur la date de ce congé mobile, ceci doit se faire au moins dix (10) jours avant la date du congé mobile.

En cas de conflit entre plusieurs demandes de salariés pour les mêmes dates, les congés seront accordés par ordre d'ancienneté générale des salariés.

Le mécanicien de machines fixes (opérateur) du quart de jour seulement (selon l'horaire établi) travaillera huit (8) heures lors desdits jours fériés.

- 10.02** Un salarié qui ne travaille pas une de ces journées de fête recevra un montant équivalent à son taux horaire régulier pour chaque heure indiquée selon son horaire normal de travail.
- 10.03 a.** Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant ou le vendredi précédent sera considéré comme fête statutaire.
- b.** Nonobstant le premier alinéa de l'article 10.01, toutes les heures travaillées le dimanche lors d'un jour férié seront rémunérées à temps triple et demi ($3^{1/2}$).
- 10.04** Pour être payé, le salarié doit avoir travaillé durant la journée ouvrable qui précède et celle qui suit immédiatement le jour férié, à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur ou par une disposition de la convention collective.

ARTICLE 11 VACANCES

- 11.01** L'Employeur s'engage à accorder des vacances payées à tous les salariés qui y ont droit selon les exigences de la *Loi sur les normes du travail*.
- 11.02** Les salariés qui au premier mai de chaque année auront complété une année (1) d'emploi continu ou plus avec l'Employeur auront droit à deux (2) semaines de vacances annuelles rémunérées au taux de quatre pour cent (4 %) de leur salaire gagné à cette date ou non moindre de quatre-vingts (80) heures.
- 11.03 a.** Les salariés qui au premier mai de chaque année auront complété trois (3) années ou plus d'emploi continu avec l'Employeur auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné à cette date ou non moindre de cent vingt (120) heures.
- b.** Les salariés qui au premier mai de chaque année auront complété six (6) années ou plus d'emploi continu avec l'Employeur auront droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées au taux de huit pour cent (8 %) du salaire gagné à cette date ou non moindre de cent soixante (160) heures.
- c.** Les salariés qui au premier mai de chaque année auront complété dix-huit (18) années ou plus de service continu avec l'Employeur auront droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées au taux de dix pour cent (10 %) du salaire gagné à cette date ou non moindre que deux cents (200) heures.
- 11.04 a.** Les journées de vacances doivent être prises entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année de référence. Afin d'éviter de désorganiser la production,

seulement un (1) mécanicien de machines fixes à l'entretien ou un (1) mécanicien de machines fixes (opérateur) peut être absent en même temps. Les journées doivent être prises avant le 30 mars de chaque année de référence et ne peuvent s'accumuler pour l'année suivante ou être remplacées par une indemnité compensatoire.

- b. Sujet aux conditions prévues dans les paragraphes 11.04 a) et 11.06, les vacances peuvent être échelonnées sur des périodes non continues, mais pas moins d'une semaine à la fois., sauf sur approbation de l'Employeur. Il est entendu que le fractionnement pourra uniquement se faire en fonction de journée complète et non de demie-journée.

11.05 L'ancienneté acquise dans d'autres classifications sera valable pour les modalités de paiement et le choix des périodes de vacances.

11.06 Les salariés devront au plus tard le 15 avril de l'année en cours afficher leur période de vacances pour la période du 1^{er} mai au 1^{er} octobre, et au plus tard le 15 septembre pour la période du 1^{er} octobre au 30 mars, donnant la priorité des deux (2) premières semaines de vacances pour chaque période selon l'ancienneté établie au paragraphe 11.05 et après ces dates, un salarié qui n'a pas affiché la période de ses vacances, ne pourra pas prendre une période déjà choisie par un autre salarié même s'il a plus d'ancienneté.

11.07 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un salarié lui sera crédité. Ce jour de fête peut être ajouté à la période de vacances si le salarié le demande à condition que ceci ne dérange pas l'horaire de vacances des autres salariés, ou on pourra lui payer une (1) journée additionnelle de salaire au taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête.

11.08 La rémunération de la paie de vacances sera remise selon l'horaire habituel de paie et une feuille détaillée expliquant le calcul monétaire desdites vacances sera fournie à titre de renseignement.

11.09 Il sera possible pour les salariés de prendre une semaine supplémentaire de vacances à leurs frais, et ce, si cela n'engendre aucun coût additionnel ni de problématique opérationnelle pour l'Employeur.

ARTICLE 12 CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES EMPLOYÉS

12.01 a. Les salariés couverts par la présente convention collective ont la responsabilité de fournir aux locataires les services qui comprennent notamment l'air climatisé, l'eau chaude et froide, la responsabilité du système de gicleurs et doivent faire l'entretien de la plomberie, des ventilos-serpentins, des réparations mineures, de l'unité d'introduction ainsi que l'inspection de tout appareil relié aux appareils sous pression.

Nonobstant de ce qui précède, les travaux de rénovation qu'ils soient partiels ou complets dans l'ensemble de l'immeuble ne seront pas réalisés par les employés de l'unité syndicale.

Les salariés doivent également maintenir tout l'équipement dans la meilleure condition possible afin qu'il fonctionne bien et pourvoient le service requis afin que les interruptions soient réduites au minimum.

En cas d'urgence et/ou de panne, tous les salariés appuieront l'Employeur et son client afin de permettre que l'opération redevienne normale le plus rapidement possible.

- b. L'Employeur reconnaît les classifications d'emploi suivantes ainsi que le nombre minimum de salariés par classification tel qu'indiqué ci-dessous..

NOMBRE DE SALARIÉS PAR CLASSIFICATION

Mécanicien de machines fixes à l'entretien 2

Mécanicien de machines fixes (opérateur) 3

- c. Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que le nombre minimum de salariés par classification prévu ci-dessus sera réduit par attrition. Ainsi, dès la survenance d'un départ volontaire d'un employé, le nombre minimum de salariés par classification mentionné ci-dessus sera réduit en proportion du départ selon la classification affectée.

Il est entendu que l'Employeur peut toutefois procéder à l'embauche pour combler la vacance, sans pour autant que cette embauche n'augmente le nouveau nombre minimum de salariés par classification.

L'Employeur s'engage à transmettre un avis au Syndicat dès la survenance d'une fin d'emploi réduisant le nombre minimum de salariés par classification indiquant le nouveau nombre minimum de salariés par classification alors applicable.

12.02 MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES À L'ENTRETIEN

Le mécanicien de machines fixes à l'entretien est sous les ordres du supérieur immédiat et fait l'installation, la modification, la maintenance de l'équipement, et les rondes de surveillance lorsque le mécanicien de machines fixes (opérateur) est absent ou lorsque le mécanicien de machines fixes (opérateur) n'est pas disponible à cause d'un travail urgent. Le mécanicien de machines fixes à l'entretien est également appelé à documenter ses travaux sur la plateforme GMAO

MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES (OPÉRATEUR)

Le mécanicien de machines fixes (opérateur) doit voir à la bonne marche des systèmes de ventilation et de chauffage, faire les rondes de surveillance s'assurer du confort des locataires, aider le mécanicien de machines fixes à l'entretien au besoin et effectuer les tâches d'entretien mécaniques lorsqu'il n'est pas sur la semaine d'opération. Lorsqu'un mécanicien de machines fixes (opérateur) remplace un mécanicien de machines fixes à l'entretien, il aura droit au salaire et aux bénéfices s'y rattachant. Le mécanicien de machines fixes (opérateur) est également appelé à documenter ses travaux sur la plateforme GMAO.

ASSIGNATION DES TÂCHES DE CHEF D'ÉQUIPE

Description de tâches :

- Assure l'entretien et la responsabilité des équipements reliés au département mécanique;
- Assure le lien entre le représentant du client et les employés;
- Assigne, coordonne et encadre la réalisation des tâches journalières du département;
- Planifie et distribue les travaux de maintenance préventive aux employés du département;
- Vérifie les travaux exécutés par les employés du département ;
- Exécute lui-même des travaux;
- Rencontre avec les fournisseurs et/ou entrepreneurs (au besoin);
- Rencontre avec les locataires (au besoin);
- Répond aux appels d'urgences;
- Informe le représentant du client des besoins en fournitures du département;
- Fait la préparation les horaires et des feuilles de temps des employés (hebdomadairement);
- Informe le département des ressources humaines des employés absents pour maladie ou accident de nature personnelle ou professionnelle;
- De collaborer avec l'Employeur pour tout écart d'un salarié qui affecte la santé et sécurité au travail;
- Informer son supérieur immédiat des besoins de formation des salariés;
- Rencontre avec le représentant du client sur une base régulière;

- Et toutes autres tâches connexes.

L'attribution de l'assignation de chef d'équipe ou le retrait d'une telle assignation, 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 recevra, une prime de 3,00 \$ de l'heure. Cette prime sera de 3,25\$ à partir du 1^{er} mars 2025.

ARTICLE 13 NATURE DU TRAVAIL

- 13.01** Tout salarié requis d'accomplir un travail d'une classification supérieure à la sienne recevra en tout temps le salaire de la plus haute classification pour la période travaillée.
- 13.02** Tout salarié requis d'accomplir un travail d'une classification inférieure à la sienne recevra le salaire de sa classification.
- 13.03** Les salariés, à la discrétion de l'Employeur, pourront faire des travaux tels que peinture, lavage ou toute autre sorte de nettoyage sur toute la machinerie à l'intérieur de toutes les chambres mécaniques. Le salarié doit respecter la politique de travail en hauteur émise par l'Employeur.
- 13.04** Pour fins de sécurité, les salariés sont requis de garder leur lieu de travail propre et en ordre en tout temps de même que toute la machinerie et l'équipement qui leurs sont confiés.
- 13.05** Lorsqu'un mécanicien de machines fixes à l'entretien de l'unité de négociation quitte pour sa période de vacances, congés de maladie, congés spéciaux ou tout autre absence, une évaluation du besoin de remplacement de ce salarié devra être effectuée par le directeur des opérations (client) et l'Employeur..

Suite à cette évaluation :

1. si le remplacement du mécanicien n'est pas jugé nécessaire, le poste sera comblé par l'opérateur affecté sur le même quart de travail, en conformité à l'article 13.01 de la présente convention collective.
2. si le remplacement du mécanicien est jugé nécessaire, le poste sera offert aux salariés de l'unité de négociation de même classification. Advenant un refus, le poste sera comblé par l'opérateur affecté sur le même quart de travail, en conformité à l'article 13.01 de la présente convention collective. En cas de refus, l'Employeur pourra utiliser un salarié hors de l'unité de négociation, et pourra convenir unilatéralement des conditions salariales applicables. Il est entendu que l'Employeur respectera les horaires de travail prévus à la présente convention collective et que l'ancienneté des salariés membres de l'unité de négociation primera sur tout salarié

remplaçant hors de l'unité de négociation. Tout autre disposition de la convention collective ne trouvera pas application eu égard aux salariés remplaçants hors de l'unité d'accréditation..

3. Si l'absence est prévue pour une période dépassant deux (2) semaines, l'Employeur se garde le droit de remplacer le salarié dès le début de l'absence par un salarié de même classification.

13.06 Lorsqu'un mécanicien de machines fixes (opérateur) de l'unité de négociation quitte pour sa période de vacances, congés de maladie, congés spéciaux ou tout autre absence, une évaluation du besoin de remplacement de ce salarié devra être effectuée par le directeur des opérations (client).

Suite à cette évaluation :

1. si le remplacement de l'opérateur n'est pas jugé nécessaire, le poste restera vacant pour la durée d'absence du salarié.
2. si le remplacement de l'opérateur est jugé nécessaire, le poste sera offert aux salariés de l'unité de négociation de même classification. Advenant un refus, le poste sera comblé par un mécanicien de machines fixes à l'entretien. En cas de refus, l'Employeur pourra utiliser un salarié hors de l'unité de négociation, en respectant les termes et conditions de la présente convention collective.
3. Si l'absence est prévue pour une période dépassant deux (2) semaines, l'Employeur se garde le droit de remplacer le salarié dès le début de l'absence par un salarié de même classification.

ARTICLE 14 CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

14.01 a. Pour chaque mois de service, le salarié accumulera dix (10) heures par mois, cent-vingt heures (120) par année en congé de maladie.

- b.** Les heures de maladie non utilisées au 31 décembre de chaque année seront payées. Une feuille détaillée expliquant le calcul des heures de maladie sera fournie au salarié à titre de renseignement lors du paiement. Le paiement sera effectué au plus tard quinze (15) jours ouvrables suivant le 31 décembre.

14.02 Dès le premier jour d'absence pour maladie, le salarié concerné doit se prévaloir des heures de congé maladie et reçoit le salaire de sa fonction régulière pour chaque heure de congé ainsi prise. Un salarié pourra utiliser ses journées de maladie pour combler la différence entre son salaire de base et l'argent reçu d'un plan d'assurance pour indemnité de perte de salaire.

14.03 Pour fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois pendant lequel le salarié a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident ou une maladie couvert par le Plan d'assurances-groupe de l'Employeur, n'interrompent pas le service.

14.04 Lors de son départ de l'Employeur pour quelque raison que ce soit sauf maladie, tout salarié (ou ses ayants droit) bénéficie du solde de ses jours de congé maladie accumulés qui lui seront payés au taux de salaire de son occupation régulière en vigueur au moment du départ.

ARTICLE 15 ACCIDENTS DE TRAVAIL

15.01 L'Employeur remboursera le salarié jusqu'à un maximum de cent pour cent (100 %) de la différence entre son salaire régulier pour le temps perdu à cause d'un accident de travail et le montant qu'il recevra de la Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité au travail (« CNESST »). Cet ajustement de salaire continuera jusqu'à ce que le salarié retourne au travail ou pour une durée maximale de dix-huit (18) semaines, la durée la plus courte étant applicable.

Si la réclamation du salarié est rejetée par la CNESST, le salarié autorise l'Employeur à prélever de la façon suivante toute avance de fonds consentie par lui.

1. En retenant dix pour cent (10 %) de chaque chèque de paie net remis au salarié entre la première période de paie suivant la réception de l'avis de la CNESST et la date de paiement intégral.
2. Advenant que le salarié quitte l'Employeur ou qu'il soit renvoyé de celui-ci, l'Employeur pourra conserver et prélever le solde des indemnités de congé et des prestations de congé de maladie encore dues par le salarié.

15.02 Le salarié qui se blesse au travail doit aviser immédiatement son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'Employeur. Si ce salarié est incapable d'agir, ce dernier ou son représentant doit donner cet avis dès que possible.

15.03 L'Employeur fournira une trousse de premiers soins et s'engage à défrayer les frais pour un salarié désigné à suivre des cours de premiers soins. Tout salarié blessé durant l'exercice de ses fonctions recevra des soins dans les meilleurs délais compte tenu des circonstances.

15.04 Le salarié blessé a droit en tout temps au service d'un médecin. 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 traitement pour la journée de l'accident.

15.05 Les déboursés occasionnés à l'Employeur ainsi que la journée de l'accident prévus à l'article 15.04, n'affectent pas le solde des jours de congé de maladie du salarié blessé.

15.06 L'Employeur s'engage à fournir aux salariés tous les équipements de sécurité conformément à la loi.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Tout salarié régulier bénéficie de jours de congé payé dans les cas suivants, et ce, sans affecter les crédits de maladie.

a. Funérailles :

Conjoint, enfant (s), enfant(s) du conjoint, père, mère : 6 jours ouvrables.

Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, frère, sœur : 4 jours ouvrables.

Grands-parents, gendre, bru : 2 jours ouvrables.

b. Naissance :

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux jours (2) ouvrables. Ce congé peut être continu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.02 Si l'un ou l'autre des événements mentionnés au paragraphe a) survient à une distance de cent-soixante (160) kilomètres ou plus du lieu de résidence du salarié concerné celui-ci bénéficiera d'une (1) journée ouvrable additionnelle d'absence avec paie après en avoir dûment avisé l'Employeur.

16.03 Le salarié régulier appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire; l'Employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu s'il avait normalement travaillé (à l'exception du temps supplémentaire), moins les honoraires qu'il aura gagnés pour avoir agi comme juré.

ARTICLE 17 AVANTAGES SOCIAUX

17.01 Le plan d'assurances-groupe est assumé à 100 % par l'Employeur. L'Employeur inclura la couverture pour les lunettes et les lentilles cornéennes. De plus, l'Employeur fournira des lunettes de sécurité ajustées à leur vue tous les deux (2) ans.

17.02 FONDS DE PENSION

L'Employeur s'engage à contribuer un montant équivalent à 5% du salaire brut de chaque salarié et à déduire un montant équivalent à 5% du salaire brut de chaque salarié et le verser, mensuellement, à l'administrateur du REER désigné par le salarié. La contribution REER de l'Employeur sera versée à la fin de chaque année, mais avant le 15 février de l'année suivante. Il est entendu qu'en cas d'une fin d'emploi d'un salarié, ce dernier aura droit au paiement de la contribution de l'Employeur.

17.03 FONDS DE SOLIDARITÉ

L'Employeur reconnaît que l'association accréditée, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds de solidarité FTQ.

L'Employeur s'engage à remettre à chaque salarié, lors de la première paie suivant la signature de la présente convention collective ou à l'embauche, une copie du document d'information (prospectus) provenant du Fonds de solidarité approuvé par l'Autorité des marchés financiers, document qui contient le formulaire de souscription du Fonds.

Tout salarié qui veut souscrire au Fonds de solidarité remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire. Le salarié doit en remettre une copie au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution minimum d'un salarié doit être d'un dollar (1,00 \$) par paie. L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué.

L'Employeur remet les contributions des salariés directement au Fonds de Solidarité une fois tous les mois. L'Employeur indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque salarié.

À la demande du salarié, l'Employeur tient compte dans la retenue des impôts fédéral et provincial de l'allègement auquel le salarié a droit pour sa contribution au Fonds de Solidarité.

ARTICLE 18 HEURES DE REPAS ET PAUSE-CAFÉ

18.01 Tous les salariés travaillant sur le quart de soir auront droit à une demi-heure (1/2) heure pour prendre le repas de 17 h 30 à 18 h 00, et à une pause-café de quinze (15) minutes de 20 h 00 à 20 h 15.

18.02 a. Tous les salariés travaillant de jour auront droit à une pause-café de quinze (15) minutes de 10h00 à 10h15 et une demi-heure (1/2) pour prendre le repas (dîner) soit de 12h00 à 12h30. En cas d'urgence, les heures de repas et pauses-café pourront être retardées.

b. Les salariés auront droit de quitter leur poste de travail quinze (15) minutes avant la fin de leur quart de travail afin de prendre leur douche.

ARTICLE 19 UNIFORMES

19.01 Durant le terme de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes et les articles vestimentaires. Le salarié sera responsable de ces uniformes et des articles vestimentaires.

19.02 Le 1^{er} mars de chaque année, les salariés recevront cinq (5) chandails à manches courtes, sept (7) paires de pantalons neufs et sept (7) chemises, le tout conforme à leurs mesures (grandeur et taille) respectives. De plus, chaque homme de maintenance recevra un (1) couvre-tout (coverall).

Les chandails à manches courtes ne constituent pas un ajout à l'uniforme et ne peuvent être portés devant la clientèle.

19.03 . 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. .

19.04 Un manteau de type 3 dans 1 sera fourni aux salariés par l'Employeur et sera remplacé au besoin.

ARTICLE 20 ANCIENNETÉ

20.01 a. Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service au 630, René-Lévesque, depuis la date de son embauche, selon les classifications établies dans la convention pour tout salarié régi par les présentes.

b. L'ancienneté se maintient et s'accumule pour les salariés permanents;

1. Pour une période égale au nombre de mois de service accumulé au sein de l'Employeur pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Ceci s'applique dans le cas d'une absence due à une absence pour maladie personnelle, à un accident du travail ou une maladie professionnelle;

2. Pendant un congé autorisé;

c. Le salarié perdra toute ancienneté et service, et son emploi sera considéré comme étant terminé si :

1. Le salarié quitte volontairement son emploi;

2. Le salarié est congédié pour cause, mais sujet à la clause des griefs;

3. Le salarié ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'envoi d'un avis de rappel par courrier recommandé à la dernière adresse connue à la suite d'une mise à pied, à moins qu'il ne donne des raisons satisfaisantes à l'Employeur. Une copie de l'avis doit être transmise à un représentant syndical;
 4. Le salarié a été mis à pied à cause d'un manque de travail pour une période tel que stipulé à l'article 20.01 b) 1 ;
 5. Le salarié est absent de son travail pendant cinq (5) jours sans avoir obtenu l'autorisation écrite de prendre congé à moins de fournir par écrit des motifs satisfaisants après son absence;
 6. Un salarié dépasse la limite d'un congé accordé par l'Employeur sans procurer une extension écrite de ce permis, sauf dans les cas fortuits ou de force majeure;
 7. Le salarié est absent à cause de maladie ou accident pour une période tel que stipulé à l'article 20.01 b) 1.
- d.** Un salarié en probation n'est pas inscrit sur la liste d'ancienneté. Les droits d'ancienneté et de service s'acquièrent dès que le salarié a terminé une période de probation de soixante (60) jours travaillés cumulatifs. Son ancienneté et service sont calculés depuis sa date d'embauche. La mise à pied, la suspension ou le congédiement d'un salarié en période de probation ne feront l'objet d'aucun grief, ni arbitrage. Un salarié est considéré comme temporaire lorsque ceci est spécifié lors de son engagement et qu'il est engagé pour remplacer un salarié permanent absent à cause de maladie ou accident de travail et que ledit salarié permanent doit s'absenter pour plus de trente (30) jours.
- e.** Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pour chaque salarié permanent promu à une position supérieure.
- f.** Si avant l'expiration de la période de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur n'est pas satisfait du service du salarié permanent promu, il aura droit de réintégrer sa position antérieure sans perte d'ancienneté plutôt que de cesser son emploi avec l'Employeur.
- Un salarié permanent pourra réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté s'il n'est pas satisfait de la promotion avant l'expiration de la période de soixante (60) jours ouvrables.
- g.** Après la période d'essai de soixante (60) jours ouvrables, un salarié permanent pourra demander à l'Employeur de réintégrer son ancienne position pourvu qu'il y ait ouverture, si pour quelque raison il ne peut plus demeurer à la position qu'il occupe, le salarié verra son nom placé à la suite

des salariés qui travaillaient sur cette classification au moment de sa promotion.

- h.** Un salarié permanent aura droit à une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, lors de la promotion à un nouveau poste et cette période d'entraînement sera donnée par le supérieur immédiat ou son remplaçant.
- i.** Dans les cas de mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux occupant la classification affectée sera le dernier à être mis à pied et le premier à être rappelé au travail en autant qu'il ait l'expérience, l'habileté et la compétence pour accomplir le travail. Pour éviter d'être mis à pied, le salarié pourra déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne et qui est moins ancien que lui, en autant que le salarié impliqué puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir d'une façon satisfaisante. Il est entendu que celui-ci sera payé au taux de la classification pour laquelle il a déplacé.
- j.** L'Employeur doit maintenir à jour une liste d'ancienneté. Une copie de cette liste doit être affichée pour vérification par les salariés. Une copie sera transmise au Syndicat tous les trois (3) mois. Cette liste doit être gardée à jour et comprend le nom des salariés et leur département. Il est entendu que la liste d'ancienneté n'est pas considérée comme définitive et s'il y a une erreur qu'elle soit constatée par l'Employeur, le Syndicat ou n'importe lequel des salariés, la correction sera apportée dans les plus brefs délais par l'Employeur.

Tout salarié aura le devoir d'aviser promptement l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. L'Employeur n'est pas responsable dans le cas où il lui serait impossible d'entrer en communication avec un salarié qui néglige de donner lesdits avis de changement.

20.02 OUVERTURE D'EMPLOI ET PROMOTION

Dans tous les cas d'ouverture d'emploi ou de promotion à l'intérieur du département, les règles et la procédure seront les suivantes :

1. L'Employeur affichera un avis sur le tableau d'affichage lorsqu'il y a une ouverture pour promotion;
2. Tout salarié qui désire postuler l'emploi affiché en avisera la gérance par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'affichage;
3. L'Employeur accorde le poste au salarié postulant qui a le plus d'ancienneté et qui possède le certificat requis pour couvrir le poste et/ou qui possède le certificat requis pour couvrir le Plan tel que

requis par la loi des mécaniciens de machines fixes, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences pratiques normales requises par l'emploi;

4. Le salarié qui fera application pour la promotion aura droit à la période d'essai de soixante (60) jours, tel que décrit au paragraphe 20.01 d). Le salarié concerné ne pourra faire de grief si l'Employeur ne lui accorde pas la promotion à la fin de sa période de soixante (60) jours ouvrables;
5. Le salarié qui a obtenu un poste vacant ou nouvellement créé suite à un affichage peut de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent, à la condition d'en faire la demande par écrit au responsable de l'Employeur dans les soixante (60) jours ouvrables de son entrée en fonction à son nouveau poste;
6. Après le délai prévu dans le paragraphe précédent, il sera réinstallé dans son poste antérieur pour autant que son ancienneté le lui permette et que cette réintégration n'enfreigne aucune immobilisation de salarié dans ce département;
7. Dans ce cas, le salarié ne pourra postuler à nouveau pour un poste dans le même département avant une période de six (6) mois. Le salarié conserve également ses droits et privilèges à son ancien poste si l'Employeur le retourne à tel poste à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours ouvrables suivant son entrée en fonction dans le poste qu'il obtient suite à sa candidature;
8. Si pendant la durée de la présente convention, un nouveau département ou un nouveau poste est créé, le Syndicat devra être consulté au moins trente (30) jours à l'avance en ce qui a trait aux conditions de travail et au taux de salaire. À défaut d'une entente dans lesdits trente (30) jours, l'Employeur aura le droit d'imposer unilatéralement ces conditions de travail et son taux de salaire. Le salarié pourra formuler un grief dans les trente (30) jours suivant la décision de l'Employeur.

20.03 Malgré les dispositions de l'article 20.02 (8), il est expressément entendu et convenu qu'en cas de vacance d'un poste pour cause de maladie, d'absence, de vacance annuel, d'accident ou d'incidents similaires, l'Employeur ne sera pas tenu d'afficher ce poste ou de suivre la procédure mentionnée ci-dessus, mais pourra assigner le poste temporairement à un salarié compétent.

ARTICLE 21 DIVERS

21.01 Tous les appareils de sécurité que l'Employeur obligera les salariés à porter seront fournis par l'Employeur.

- 21.02** Chaque département sera équipé d'une trousse complète de premiers soins, laquelle devra être regarnie sur demande d'un salarié spécifiquement au 33^e étage, 10^e étage et 2^e sous-sol.
- 21.03** Tous les outils seront fournis par l'Employeur et la « *Toolcrib* » sera relocalisée dans la centrale thermique au 33^e étage et si un outil est perdu, ceci sera rapporté une (1) fois par semaine (vendredi).
- 21.04** L'Employeur s'engage à mettre une cuisinière et un réfrigérateur au 33^e étage à la disposition des salariés couverts par la présente convention et à en défrayer les coûts d'achat et les coûts de réparation, si nécessaires.
- 21.05** Un compte rendu des journées de maladie pour chaque salarié devra être affiché sur le tableau d'affichage de la centrale thermique aux dates suivantes :

- première semaine de février;
- première semaine d'août.

Ceci s'appliquera pour les heures de temps supplémentaire que chaque salarié aura travaillées durant les six (6) mois précédents.

À tout moment, un salarié peut demander à ce que ses journées de maladie ne soient pas affichées.

- 21.06** Les salariés seront normalement sous les ordres du supérieur immédiat ou de son représentant et n'exécuteront que les ordres de celui-ci.
- 21.07** L'Employeur défraiera les coûts reliés aux changements et aux renouvellements des licences des salariés.
- 21.08** Un salarié appelé à agir en qualité de témoin pour l'Employeur un jour ouvrable ne doit subir aucune perte de salaire. Lorsqu'un salarié est en congé, il recevra le taux horaire double (2) tel que prévu à la convention collective.
- 21.09** Le délégué syndical de l'unité de négociation siégera sur le comité de sécurité formé par l'Employeur et lorsqu'il siégera, il ne perdra pas de salaire.
- 21.10** Mise en disponibilité

Une somme hebdomadaire de cent-cinquante (150 \$) dollars par semaine sera payée au salarié en devoir du vendredi 23 h 00 au vendredi suivant 15h00. Cette somme sera de cent soixante quinze (175\$) dollars par semaine à partir du 1er mars 2025. Les mécaniciens de machines fixes (opérateur) en devoir seront tenus de porter les téléavertisseurs 24 h par jour. Seul le mécanicien de machines fixes (opérateur) en disponibilité devra être appelé pour répondre à l'appel de service sauf s'il ne peut se présenter ou s'il ne répond pas à l'appel logé, l'Employeur pourra faire effectuer les travaux par un autre salarié.

ARTICLE 22 AVIS

22.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressé au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourra être validement envoyé au Syndicat par courrier recommandé, au 2360, avenue de LaSalle, Montréal (Québec) H1V 2L1, et tout avis devant être adressé à l'Employeur, par courrier recommandé, au 1930 rue Onésime Gagnon, Lachine (Québec), H8T 3M6 .

ARTICLE 23 STATIONNEMENT

23.01 L'Employeur offre deux (2) espaces de stationnement au bénéfice des employés. Il est convenu que ces espaces de stationnement constituent un privilège révocable en tout temps et sous la condition du respect des règles établies par l'Employeur. À tout moment, ce dernier peut revoir sa politique et procéder aux changements qu'il juge nécessaires.

ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION

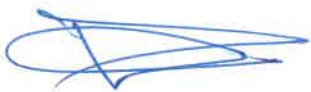
24.01 La présente convention collective aura une durée de cinq (5) ans.

Cette entente est en vigueur à partir du 1er mars 2022, et demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 2027. L'une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser ou amender cette entente peut le faire en signifiant un avis par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente. Cette convention demeurera en vigueur aux mêmes conditions jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 2 JUIN 2022 :


**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599**


Jerry McIntyre


Pierre-Richard Joseph


Karl Beaulieu

**GDI SERVICES TECHNIQUES
S.E.C.**


Craig Stanford


Étienne Bourdages


Karen Guerra

ANNEXE A

TAUX DE SALAIRE

Mécaniciens de machines fixes à l'entretien avec licence

Mécaniciens de machines fixes (opérateur) avec licence

Nonobstant les taux de salaire prévus aux présentes, les employés mentionnés ci-dessous bénéficieront des taux de salaire suivant pour la période du 1^{er} mars 2022 au 28 février 2026.

% d'augmentation	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,50%	2,50%
	1^{er} mars 2022	1^{er} mars 2023	1^{er} mars 2024	1^{er} mars 2025	1^{er} mars 2026
Mécanicien de machines fixes à l'entretien avec licence	42,54 \$	43,69 \$	44,87 \$	45,99\$	47,14\$
Mécanicien de machines fixes (opérateur) avec licence	39,30 \$	40,36 \$	41,45 \$	42,49\$	43,55\$
Mécanicien de machines fixes à l'entretien entretien à l'embauche*	36,23 \$	37,21 \$	38,21 \$	39,17\$	40.15\$
Mécanicien de machines fixes (opérateur) à l'embauche*	33,08 \$	33,97 \$	34,89\$	35,76\$	36,65\$

*Le salaire à l'embauche est majoré à l'expiration de la période de probation.

ANNEXE B

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
JOUR	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Opérateur	2	2	2	X	X	2	2	2	2	2	2	2	X	X	3	3	3	3	3	X	X
	3	3	3	3	3	X	X	2	2	2	X	X	2	2	2	2	2	2	2	X	X
	2	2	2	2	2	X	X	3	3	3	3	3	X	X	2	2	2	X	X	2	2
Mécaniciens	2	2	2	2	2	X	X	3	3	3	3	3	X	X	2	2	2	2	2	X	X
	3	3	3	3	3	X	X	2	2	2	2	2	X	X	3	3	3	3	3	X	X

Les heures de quart No. 2 sont de 7 h à 15 h.

Les heures de quart No.3 sont de 15 h à 23 h.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'advenant le cas où les tâches de chef d'équipe sont attribués à un Mécanicien de machines fixes à l'entretien, le chef d'équipe aura un horaire de travail de 7h à 15h. Tout autre Mécanicien de machines fixes à l'entretien aura alors, le cas échéant, un horaire de travail de 15h à 23h.

LETTRE D'ENTENTE 1

ATTENDU QUE les parties souhaitent mettre en place un mécanisme de consultation et de négociation en cas de situations nécessitant une modification aux besoins opérationnels;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Advenant la survenance d'une situation économique majeure, dont notamment une réduction du taux d'occupation de l'immeuble, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un avis de convocation à l'autre partie enjoignant cette dernière à se présenter à une rencontre qui sera tenue en date et en place mentionnées audit avis.
2. La rencontre doit avoir lieu dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent.
3. Lors de cette rencontre, la partie instigatrice exposera la situation dont elle souhaite discuter à l'autre partie et suggérera des modifications à la convention collective afin de pallier à la situation, lesquelles modifications pourront notamment, mais non limitativement, porter sur le plancher d'emploi, les horaires de travail et les tâches des différentes classifications.
4. Les parties s'engagent expressément à discuter et négocier de bonne foi les modifications alors proposées.
5. Advenant le cas où les parties en arrivent à une entente, les modifications apportées à la convention collective feront l'objet d'une lettre d'entente, laquelle sera déposée au ministère du Travail, le tout selon les dispositions prévues à cet effet au *Code du travail*.

LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 2 JUIN 2022 :

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599**

**GDI SERVICES TECHNIQUES
S.E.C.**


Jerry McIntyre


Craig Stanford


Pierre-Richard Joseph


Étienne Bourdages


Karl Beaulieu


Karen Guerra

