

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C.  
(Ci-après dénommé P: « Employeur »)**

**ÉTABLISSEMENT VISÉ:**

**Le Palais des Congrès de Montréal**

**ET**

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599  
(Ci-après dénommé le : « Syndicat »)**

**Date d'expiration : 1 mai 2027**

**ORIGINAL**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
Préambule .....	3
Définitions.....	3
Article 1 But de la convention .....	4
Article 2 Reconnaissance.....	4
Article 3 Représentation syndicale .....	5
Article 4 Sécurité syndicale .....	6
Article 5 Procédures de règlement des griefs et arbitrage .....	7
Article 6 Grève et lock-out .....	9
Article 7 Droits de la direction .....	10
Article 8 Heures de travail, surtemps et primes.....	11
Article 9 ÉCHELLE DES SALAIRES.....	15
Article 10 Congés fériés payés.....	15
Article 11 Vacances payées .....	16
Article 12 Classification et fonctions du salarié .....	18
Article 13 Congés de maladie .....	19
Article 14 Accidents de travail.....	20
Article 15 Congés spéciaux.....	21
Article 16 Bénéfices.....	23
Article 17 Ancienneté .....	23
Article 18 Uniformes, Santé et sécurité / Formation, CSS .....	27
Article 19 Avis .....	29
Article 20 Durée de la convention .....	29
Annexe A Taux horaire.....	30
Annexe B Horaire de travail .....	31
Annexe C Description de tâches .....	33
Lettre d'entente #1 Stationnement pour les MMF (Opérations).....	43
LETTRE D'ENTENTE #2 .....	44
LETTRE D'ENTENTE #3 .....	45
LETTRE D'ENTENTE #4 .....	47

## PRÉAMBULE

Les termes « *salarié* » et « *salariés* » tels qu'utilisés dans cette convention collective désignent un ou une salarié(e) ou les salariés(es) régis par cette convention collective. Lorsque les pronoms masculins sont utilisés, ils doivent être interprétés pour vouloir désigner les salariés masculins et féminins.

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

## DÉFINITIONS

*Salarié* : Toute personne engagée par l'Employeur à un poste permanent ou temporaire à temps plein ou à temps partiel et désigne un salarié régi par cette convention collective.

*Salarié en probation* : Désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai.

*Salarié régulier* : Désigne tout salarié qui a complété sa période de probation.

*Salarié temporaire* : Désigne tout salarié qui remplace un autre salarié au jour le jour ou en surplus de travail et a droit aux jours fériés, chômés et payés.

*Employeur* : GDI Services techniques S.E.C., personne morale ayant sa place d'affaires au 1930 rue Onésime Gagnon Lachine (Québec), H8T 3M6. Ce dernier désigne le ou les représentants de l'employeur. Ces personnes ne font pas partie de l'unité de négociation.

*Superviseur* : Désigne le représentant de l'employeur qui supervise les salariés sous sa responsabilité.

*Conjoint(e)* : Deux personnes qui sont mariés et cohabitent; ou vivent ensemble maritalement et qui, au moment du décès (ou de l'événement en question);  
i- résidaient ensemble depuis deux (2) ans ou depuis (1) an si un enfant est issu de leur union et,  
ii- étaient publiquement représentés comme conjoints.

*Jour férié* : Période de 24 heures qui est considéré comme étant une journée de travail chômée et payée.

*Jour ouvrable* : Journée normalement travaillée par le salarié tel que défini à son horaire de travail.

## **ARTICLE 1**

### **BUT DE LA CONVENTION**

#### **1.01**

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonne relation entre GDI Services Techniques SEC (l'Employeur) et le Syndicat des Métallos, section locale 9599 (le Syndicat) 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 le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la province de Québec.

#### **2.02**

Chaque salarié travaillera selon sa classification d'emploi et sa description de tâches de travail décrite à l'annexe C.

- Électricien et apprenti
- Plombier et apprenti
- Ouvrier à l'entretien architectural
- Ouvrier à l'entretien général
- Mécanicien de machineries fixes
- Mécanicien d'entretien et aide

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

#### **2.03**

Attendu que l'employeur peut, de temps à autre, requérir des salariés l'exécution de travaux de construction visés à la Loi sur les Relations de Travail, la Formation Professionnelle et la Gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la Construction, (L.R.Q. ch. 20), ses règlements et décrets.

Le syndicat reconnaît que, dans le cas d'incompatibilité des dispositions prévues à la présente convention collective avec la Loi sur les Relations de Travail, la Formation Professionnelle et la Gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la Construction, de ses règlements ou le décret qui en découle, que les dispositions de la loi précitée de même, ses règlements et le décret auront préséance sur les dispositions prévues à la présente convention collective qui seraient contraires aux dispositions de la Loi précitée, ses règlements ou le décret qui en découle, seront réputées non écrites.

#### **2.04**

Le syndicat reconnaît que l'application simultanée de deux (2) conventions collectives, soit la présente convention collective et celle régissant l'industrie de la Construction, ne peut avoir pour effet de

permettre aux salariés de cumuler un ou des avantages prévus à l'une ou l'autre des deux (2) conventions précitées.

**2.05** Toute personne exclue du certificat d'accréditation peut effectuer du travail normalement fait par les salariés visés par le certificat d'accréditation, à la condition que cette pratique n'entraîne pas de mise à pied, ou le rappel au travail de salariés en mise à pied, de diminution des heures régulières de travail, n'empêche pas le temps supplémentaire (à moins que des circonstances exceptionnelles ne le justifient), ni empêche la création d'un poste régulier.

Malgré ce qui précède, un représentant de l'employeur peut occasionnellement, pour un maximum d'une heure par jour effectuer le travail normalement fait par un salarié.

### **ARTICLE 3**                    **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**3.01** Seront présents à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants, deux (2) membres de l'unité de négociation accompagnés de représentants accrédités du Syndicat. Ces deux (2) membres seront libérés pendant toute la journée de négociation.

**3.02** Les absences prévues à l'article 3 seront rémunérées tel que prévu à l'article 8.01 a) de la convention collective. La rémunération de ces absences se limite aux heures correspondant à une journée normale de travail.

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

- a) pas plus de deux (2) délégués seront autorisés à se prévaloir des dispositions du présent article;
- b) chaque délégué pourra s'absenter de son travail pour une période n'excédant pas un total de vingt-quatre (24) heures ouvrables pour la durée de la présente convention collective.

**3.04** Chaque délégué syndical dont le nom sera fourni à l'Employeur de la façon prévue à l'article 5.09 de la convention collective, pourra s'absenter de son travail pour un maximum de quatre (4) jours par année pour assister à des réunions syndicales tenues à l'extérieur du lieu de travail et ce sujet aux conditions suivantes :

- a) pas plus de deux (2) délégués syndicaux pourront se prévaloir des dispositions du présent article.
- b) le délégué doit obtenir, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat en faisant une demande écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables, laquelle autorisation ne peut être refusée de façon arbitraire.

#### **ARTICLE 4**                    **SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 4.01**                    Comme condition d'emploi, tout salarié de l'Employeur, membre de la présente unité de négociation, deviendra membre du Syndicat et l'Employeur déduira la cotisation syndicale de sa paie.
- 4.02**                    L'Employeur déduira la cotisation syndicale de tout nouveau salarié à partir de sa première paie.
- 4.03**                    a) L'Employeur consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les salariés régis par la présente convention collective, la cotisation syndicale et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite sera remise au Syndicat à son siège social, au bureau de Montréal, Québec, avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant.
- b) La cotisation syndicale sera le montant fixé par le Syndicat. Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur le T-4 et Relevé 1 des salariés.
- 4.04**                    Le Syndicat avisera l'Employeur un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation.
- 4.05**                    L'Employeur ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres, ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, l'Employeur sera tenue de mettre à pied le salarié qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat après trente (30) jours de service avec 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.
- 4.06**                    Le Syndicat, convient d'indemniser l'Employeur, et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.
- 4.07**                    L'Employeur s'engage à avertir le représentant du Syndicat de tout poste qui deviendra vacant ou tout nouveau poste pour lequel l'Employeur a

besoin d'un nouveau salarié et ceci, dans les soixante-douze (72) heures de la démission ou d'un renvoi d'un salarié ou de la création d'un nouveau poste, mais l'Employeur ne sera pas tenue d'engager les nouveaux salariés référés par le bureau du Syndicat.

**4.08** L'Employeur consent à ce que le Syndicat affiche des avis sur le tableau barré, fourni par l'Employeur concernant les élections, les assemblées et autres activités syndicales. L'Employeur fournira également un classeur.

**4.09** L'Employeur permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat. Toutefois, il devra en aviser un représentant de l'employeur dans un délai raisonnable.

**4.10** Advenant un différend selon les termes de la convention collective, l'employé doit communiquer avec son superviseur pour avoir la permission de discuter avec son délégué, cette permission ne pourra lui être indûment refusée sans motif valable.

## **ARTICLE 5**                      **PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

**5.01**                      a) La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à l'Employeur avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

b) L'Employeur a le droit de soumettre un grief, par écrit, au syndicat lorsque l'Employeur le considère justifié. Une rencontre entre les parties devra avoir lieu dans les quinze (15) jours de la réception du grief par le Syndicat. Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours qui suivent cette rencontre ou s'il n'y a pas de rencontre par la faute du Syndicat, l'Employeur pourra remettre le grief à l'arbitre en donnant un avis écrit au Syndicat et en procédant ensuite selon les paragraphes a) à d) de l'article 5.03.

**5.02** Tout salarié assujetti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite.

### **PREMIÈRE ÉTAPE**

Tout salarié qui a un grief doit le soumettre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance du fait y donnant lieu, à son supérieur immédiat. Celui-ci donnera sa réponse écrite au délégué syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

## DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut de règlement, le salarié, accompagné ou non de son délégué syndical, soumettra son grief au service des ressources humaines dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat. Le service des ressources humaines donnera sa réponse écrite au représentant accrédité du Syndicat avec une copie au délégué syndical, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt dudit grief à la deuxième étape. Cependant, le service des ressources humaines peut convoquer une réunion dans le délai mentionné ci-haut avec le représentant du Syndicat, le délégué syndical, le salarié concerné si nécessaire, ainsi que les autres personnes concernées. Suite à cette rencontre convoquée par le service des ressources humaines, celui-ci devra donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ladite réunion.

### **5.03**

À défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié, et l'Employeur peuvent porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à l'Employeur ou au Syndicat dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du service des ressources humaines de l'Employeur à la deuxième 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) Il ne sera pas du pouvoir de l'arbitre de modifier ou de changer aucune des dispositions de cette convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prononcer des décisions contradictoires avec les termes de cette convention.
- c) Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront payés par la partie qui aura été trouvée en défaut par l'arbitre. Si l'arbitre rend, en rapport avec un grief donné, une sentence selon laquelle ni l'une ni l'autre des parties n'est dans son droit, l'arbitre devra diviser la somme totale des dépenses, honoraires et frais entre les deux parties en deux parts proportionnées à la part de responsabilité de chacune des deux parties dans les événements qui ont donné lieu au grief.

### **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.

### **5.05**

Si l'une des parties, par ses représentants, négligent de procéder dans les délais énumérés au présent article, l'autre partie 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 de l'Employeur ou du syndicat avec le consentement écrit des parties.
- 5.07** Tous les délais mentionnés dans le présent article, jours ouvrables excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief, et la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier inclusivement. Les délais concernant la procédure de grief sont de rigueur.
- 5.08** Tout grief impliquant deux (2) employés ou plus peut être directement soumis par le délégué syndical à la deuxième étape de la procédure de grief pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) salariés qui se croient lésés et par le délégué syndical.
- 5.09** L'Employeur sera avisé par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective du nom de celui des salariés qui agira comme délégué ainsi que de tout changement subséquent.
- 5.10** L'Employeur confirmera par écrit au Syndicat les coordonnées du service des ressources humaines.
- 5.11** Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite pour régler tout grief, doivent être consignées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'Employeur, du Syndicat et de ou des salariés concernés. De telles ententes écrites et signées lient les deux (2) parties et les salariés régis par la présente convention.
- 5.12** Sur demande un salarié peut toujours consulter son dossier personnel et ce en présence d'un délégué syndical s'il le désire. La demande doit être faite par écrit au coordonnateur des ressources humaines quarante-huit (48) heures avant.

## **ARTICLE 6**

### **GRÈVE ET LOCK-OUT**

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

## ARTICLE 7

## DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01**      **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 le droit de l'Employeur de diriger les affaires de l'entreprise et de diriger l'effectif de l'Employeur conformément aux obligations légales et contractuelles dans le respect de la convention collective. Les droits non limités demeurent la propriété de l'Employeur.
- 7.02**      Dans le but de maintenir la discipline, renforcer la sécurité et l'économie des opérations et protéger les personnes et la propriété et pour toutes autres fins raisonnables, l'Employeur a le droit, comme dans sa politique antérieure, de faire, de changer ou d'altérer de temps à autre les règles et règlements gouvernant la discipline et l'Employeur affichera lesdits règles et règlements pour guider la conduite des individus dans l'édifice. Ces dits règles et règlements en autant qu'ils soient mis en vigueur par l'employeur, devront être discutés avec le délégué syndical avant leur mise en application.
- 7.03**      **a)**      Le représentant de l'Employeur pourra suspendre ou congédier un salarié et lorsqu'il le fera, il devra aviser l'employé concerné en lui donnant un avis par écrit et cet avis devra contenir la raison pour laquelle ces mesures ont été prises.
- b)**      Sur demande, le salarié conjointement avec un délégué syndical accusera réception par écrit de tout avis disciplinaire ou de tout avertissement, mais la signature du salarié ne comportera en aucune façon une acceptation de la validité de la mesure disciplinaire ou avertissement.
- 7.04**      Les avis et mesures disciplinaires se rapportant à un salarié seront notés dans son dossier. Après une période de douze (12) mois travaillés, l'employeur ne pourra invoquer le manquement consigné à la note contenue au dossier.
- 7.05**      Si le salarié est suspendu ou congédié lorsqu'il est au travail, il peut demander, avant de quitter l'édifice, une entrevue particulière d'une durée raisonnable avec son délégué ou le représentant du Syndicat, s'ils sont aussi au travail, et l'Employeur mettra à leur disposition un endroit où ils pourront discuter librement.

## **ARTICLE 8**

## **HEURES DE TRAVAIL, SURTEMPS ET PRIMES**

**8.01**

### **a) Règle générale**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine du lundi au dimanche.

La journée normale de travail est de huit (8) heures, soit de 7h30 à 16h00 incluant une période de trente (30) minutes non rémunérée pour le dîner et deux (2) pauses-café de quinze minutes rémunérées.

Tous les employés sont tenus de poinçonner pour contrôler leur arrivée et leur départ du travail.

### **b) Règle particulière mécanicien de machineries fixes**

La semaine normale de travail pour les mécaniciens de machineries fixes est en moyenne de quarante (40) heures par semaine (quatre-vingts (80) heures réparties sur deux (2) semaines) selon l'horaire de travail en annexe B du lundi au dimanche.

La journée normale de travail des mécaniciens de machineries fixes est d'un maximum de dix (10) heures incluant une période de trente (30) minutes rémunérée pour le dîner et deux (2) pauses-café de quinze minutes rémunérées.

### **c) Règle particulière électriciens d'événements**

La semaine normale de travail des électriciens d'événements est de quarante (40) heures par semaine du lundi au dimanche. L'horaire des électriciens d'événements sera variable.

La journée normale de travail des électriciens d'événements est de huit (8) heures ou de douze (12) heures incluant une période de trente (30) minutes rémunérée pour le dîner et deux (2) pauses-café de quinze minutes rémunérées et selon les modalités suivantes (l'horaire est illustré en annexe B) :

- i. Les quarts de travail de douze (12) heures peuvent commencer de 6h00 jusqu'à 12h00.
- ii. Les quarts de travail de huit (8) heures pour les employés qui sont sur les quarts de douze (12) heures peuvent commencer de 06:00 jusqu'à 16h00.

- iii. Le quart de 8 heures de l'apprenti de jour peut commencer de 06h00 jusqu'à 07h30.
- iv. Tout quart de travail qui débute hors de ces plages est considéré comme travail à temps supplémentaire.
- v. Si une troisième ou quatrième personne est nécessaire la fin de semaine, un ou deux apprentis peuvent entrer pour seulement quatre (4) heures minimum ou plus selon les besoins opérationnels.
- vi. Les électriciens d'événements recevront une prime de nuit équivalente à 6% de leur taux horaire pour toute heure effectuée à compter de 21h

## 8.02

- a) Lorsque les salariés travaillent avant ou après leurs heures régulières, ils sont rémunérés à temps et demi pour les quatre (4) premières heures et à temps double pour les heures excédantes.

Lorsqu'un salarié en congé est appelé à se présenter au travail, il est payé pour un minimum de quatre (4) heures à taux et demi ou taux double pour les jours fériés et le dimanche.

Lorsqu'un salarié en vacances est appelé à se présenter au travail, il est payé pour un minimum de quatre (4) heures à taux double.

- b) Lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile au travail avant le début ou après la fin de ses heures régulières, il a droit à une rémunération d'un minimum de quatre (4) heures au taux et demi.
- c) Lorsque l'employeur demande à un salarié de demeurer au travail après son quart régulier celui-ci sera payé pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable.
- d) Le salarié qui est avisé sur les lieux de travail qu'il travaillera un jour de repos hebdomadaire sera rémunéré de la façon suivante :

*- Premier jour de congé hebdomadaire:*

Les quatre (4) premières heures à taux et demi et les heures suivantes à taux double.

*- deuxième et troisième journée de congé hebdomadaire :*

Taux double pour toutes les heures travaillées. Tout salarié qui est rémunéré à taux double continue de recevoir ce taux même s'il doit continuer à travailler après minuit.

- 8.03**
- a) Le salarié qui fait du temps supplémentaire a droit à une demi-heure pour le repas sans perte de salaire après deux (2) heures supplémentaires de travail et à une pause-café de quinze (15) minutes après quatre (4) heures supplémentaires.
  - b) Un salarié qui, sur demande du contremaître effectue du temps supplémentaire après son quart de travail a droit après dix (10) heures consécutives de travail, soit deux (2) heures de plus que le quart de travail régulier, à une allocation de repas n'excédant pas dix-huit dollars (18,00\$) sur présentation d'une facture.

#### ***ÉLECTRICIENS D'ÉVÉNEMENT***

- 8.04**
- a) Les électriciens d'événement travaillent sur appel, le soir, la nuit et la fin de semaine lors d'événements normalement pendant un minimum de huit (8) heures. Les heures normales travaillées le dimanche lors d'événements sont rémunérées à taux et demi.

Les électriciens d'événements peuvent, après approbation du contremaître, échanger entre eux leur quart de travail.

#### ***MÉCANICIENS DE MACHINERIES FIXES***

- b) L'horaire de travail des mécaniciens de machineries fixes est déterminé selon l'horaire à l'annexe B.

Malgré ce qui précède, l'horaire de travail n'oblige pas l'employeur à devoir accepter la présence de plus d'un mécanicien de machineries fixes par quart de travail lors des congés fériés payés.

Lorsque les salariés travailleront avant ou après les heures prévues à l'horaire de travail, les quatre (4) premières heures seront payées à taux et demi et les heures suivantes seront payées à taux double.

Le dimanche les heures normales travaillées sont payées au taux et demi et toutes les heures supplémentaires sont payées au taux double.

Les mécaniciens de machineries fixes peuvent, après approbation du contremaître, échanger entre eux leur quart de travail.

Les M.M.F. travaillant de nuit entre 19h et 7h recevront une Prime de nuit équivalente à 6% de leur taux horaire pour toute heure effectuée entre 19h et 7h.

Advenant un changement à l'horaire régulier des mécaniciens de machineries fixes, la prime sera applicable en décalant la plage prévue en proportion du changement effectué.

#### ***AUTRES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN***

- c) Les employés, autre que mécaniciens de machines fixes et électriciens d'événements, touchent une prime de cinquante-cinq cents (0,55\$) l'heure pour le travail effectué entre 23 heures et 07h00.
- d) Les salariés autres que les mécaniciens de machines fixes et électriciens d'événements qui, sur demande du contremaître, travaillent à l'événement auront un ajustement de 0,75 \$/l'heure. Cet ajustement est applicable seulement pour les heures travaillées directement à un événement et en dehors de leur horaire normal de travail sauf pour les apprentis électriciens.

**8.05** Avant la fin de leur quart de travail, les salariés disposent de dix (10) minutes pour se nettoyer, changer de vêtements et remiser les outils.

**8.06** Les heures supplémentaires doivent être distribuées en tenant compte de l'ancienneté, pourvu que lesdits salariés aient les qualifications requises pour accomplir le travail. .

**8.07** Les heures supplémentaires pourront être monnayées ou mises en banque pour un maximum de 16 heures, à moins d'entente avec l'Employeur. Les heures en banque pourront être reprises au moment où le salarié le désire après entente avec le superviseur. Le salarié devra aviser l'Employeur de son choix au plus tard le lundi qui précède le versement de la paye. La banque d'heures devra obligatoirement être vidée avant tout changement de salaire prévu à la présente convention collective.

**8.08** Après entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat, il sera possible de modifier les horaires de travail au niveau des heures de début et de fin de quart de travail.

**8.09** **Horaire de travail réduit**  
Sur préavis d'un (1) an précédant le départ à la retraite d'un salarié l'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat et le salarié visé de la possibilité de travailler selon un horaire de travail réduit jusqu'à la date de la retraite annoncée.

**8.10 Prime d'apprenti**

L'apprenti qui remplace le compagnon qualifié absent et régi par la présente convention collective a droit à une prime de 2,00 \$ par heure travaillée pour la durée du remplacement.

**ARTICLE 9 ÉCHELLE DES SALAIRES**

Voir annexe "A"

**ARTICLE 10 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS**

**10.01** Le salarié qui travaille les jours fériés sera rémunéré pour les heures travaillées et recevra une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 10.02.

Les jours fériés sont :

-Jour de l'An	-Fête du Canada
-Le 2 janvier	-Fête du Travail
-Vendredi saint	-Action de grâce
-Lundi de Pâques	-Le 24 décembre
-Journée nationale des Patriotes	-Jour de Noël
-Fête nationale du Québec	-Le 26 décembre
	-Le 31 décembre

et tout jour décrété férié par proclamation spéciale du gouvernement provincial ou fédéral.

Si la fête survient un dimanche, le temps travaillé sera alors rémunéré à temps double.

**10.02** Tout salarié non requis de travailler l'un des jours fériés énumérés au paragraphe précédent touche l'équivalent de huit (8) heures, dix (10) heures ou de douze (12) heures, de son taux de salaire fixe, selon son horaire régulier de travail.

**10.03** Les jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche seront remis soit au début ou à la fin de la semaine de travail du salarié de façon à harmoniser la situation avec celle des opérations qui prévalent dans la bâtisse. Cette disposition ne s'applique pas aux mécaniciens de machineries fixes et aux électriciens événement.

**10.04** Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire chômé, un salarié doit avoir travaillé la journée régulière de travail pour laquelle il était cédulé

immédiatement précédant et/ou suivant le congé férié, sauf si son absence est motivée et acceptée.

Les employés en probation et / ou temporaires recevront lors des journées fériés le paiement de l'équivalent du 1/20 des quatre (4) dernières semaines travaillées.

- 10.05** Les jours ci-haut mentionnés sont considérés comme des jours normalement travaillés lorsque les salariés sont en congé selon leur horaire normal.

## **ARTICLE 11**      **VACANCES PAYÉES**

- 11.01** Les salariés qui comptent moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de congé payée au taux régulier alors en vigueur, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.

- 11.02** Au 30 avril de chaque année, les salariés qui comptent un (1) an ou plus de service continu auront droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné, ou non moindre de deux (2) semaines régulières de quarante (40) heures.

- 11.03** Les salariés qui comptent trois (3) ans ou plus de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné, ou non moindre de trois (3) semaines régulières de quarante (40) heures.

- 11.04** Les salariés qui comptent cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné, ou non moindre de quatre (4) semaines régulières de quarante (40) heures.

- 11.05** Les salariés qui comptent dix-huit (18) ans ou plus de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées au taux de dix pour cent (10%) du salaire gagné, ou non moindre de cinq (5) semaines régulières de quarante (40) heures.

- 11.06** Le montant des salaires gagnés du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril d'une année, sera connu au plus tard à la première paie suivant le 30 avril, et servira pour le calcul de la paie de vacances qu'un salarié devra recevoir. La différence entre la paie de vacances et la rémunération du salarié pour ses vacances lui sera versée, au plus tard, vingt (20) jours ouvrables suivant le 30 avril.

- 11.07** La paie de vacances sera versée au salarié selon l'horaire normal de paie en vigueur.
- 11.08** Un salarié peut demander un congé sans solde pour motifs personnels. L'Employeur conserve la discrétion d'accepter ou refuser une telle demande.
- 11.09** Si un jour férié survient durant la période de vacances d'un salarié, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 10.02.
- 11.10** Le nombre des années de service travaillées pour l'Employeur comptera pour le calcul de la paie de vacances.
- 11.11** L'ancienneté au Palais des Congrès prévaut sur l'ancienneté d'entreprise pour le choix des vacances
- 11.12** **La liste des dates de vacances est établie comme suit:**
- a) Au cours de la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 mars, chaque salarié dans sa classification régulière indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances, compte tenu de son ancienneté générale. Dans le cas où un salarié omet ou néglige d'indiquer sa préférence au cours de la période plus haut prévue, l'Employeur détermine les dates des vacances de ce salarié en tenant compte des besoins d'opérations et de la préférence du salarié.
  - b) Au cours de la période du 1<sup>er</sup> au 30 avril, l'Employeur procède à l'examen des préférences quant aux choix des dates des vacances et elle établit la liste des vacances définitive des dates de vacances.
  - c) Deux (2) salariés de la même classification ne peuvent prendre leurs vacances annuelles de façon simultanée pendant la même période. Cette liste ne peut être modifiée que pour des raisons très sérieuses, après entente entre le salarié et l'Employeur.
  - d) Afin de permettre à tous les salariés de prendre des vacances à une date convenable, il ne sera pas permis à un salarié de prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.
- 11.13** Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour des raisons de maladie, (certificat médical requis) accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées après entente

avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

**11.14** Un salarié peut, à la suite d'une maladie grave ou d'un accident grave survenu durant sa période des vacances, reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat. Le salarié doit présenter un certificat médical à son supérieur immédiat, attestant de son incapacité et la durée de son absence.

**11.15** Il ne sera pas permis pour les mécaniciens de machines fixes de prendre des vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier.

## **ARTICLE 12**                    **CLASSIFICATION ET FONCTIONS DU SALARIÉ**

**12.01**            a) La description des tâches de travail se retrouve à l'annexe C et chacun des salariés a la responsabilité d'exécuter l'une et l'autre des tâches de travail de sa classification.

Les différentes classifications sont :

- Électricien d'événement
- Électricien d'entretien
- Apprenti électricien
- Plombier
- Apprenti plombier
- Ouvrier à l'entretien architectural
- Mécanicien de machineries fixes
- Mécanicien d'entretien
- Aide mécanicien
- Ouvrier à l'entretien général

b) L'employeur convient de discuter avec le syndicat des descriptions de tâches de travail tel qu'énoncé à l'annexe C ou de toute nouvelle description de tâches de travail nouvellement créée au sein de l'unité d'accréditation.

c) La sécurité d'emploi en faveur des salariés occupant l'une et l'autre des classifications mentionnées ci-dessus est établie en fonction des besoins actuels. Selon les besoins opérationnels de l'Employeur, ce dernier peut procéder à une mise ou des mises à pied. La mise à pied est soit une abolition de poste, soit une réduction d'heures de travail. S'il y a désaccord, la procédure de grief s'applique afin de déterminer si la mise à pied est effectuée de la manière prévue à l'article 16.07.

- d) Suite au départ ou au renvoi d'un salarié, l'Employeur affichera, ledit poste vacant selon la procédure prévue à l'article 16.05 de la convention collective.

**12.02** Un salarié appelé, à la demande d'un représentant de l'employeur, à exécuter des tâches normalement effectuées par un salarié d'une classe supérieure à la sienne sera rémunéré au taux de la classe supérieure. Il est entendu que lorsqu'un salarié ne fait qu'assister ou aider un salarié d'une classe supérieure, le présent article ne trouve pas application.

**12.03** Un salarié appelé à exécuter un travail traditionnellement réservé à un salarié de classe inférieure à la sienne ne devra subir aucune perte de salaire ou de privilège.

### **ARTICLE 13**                    **CONGÉS DE MALADIE**

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

**13.02** Le salarié a droit à soixante-huit (68) heures de congés maladie par année, trente-quatre (34) heures de crédit de congés maladie seront avancées à chaque employé régulier dès le 1<sup>er</sup> avril. De plus, si une fin d'emploi survient au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, l'employé concerné remboursera la compagnie pour le nombre d'heures de congé maladie qui lui ont été avancées au prorata des mois effectivement travaillés, et la compagnie déduira ce montant sur le chèque de dépenses de l'employé sans autre avis.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2023, les heures de congés maladies seront augmentées à soixante seize (76) heures, dont trente-huit (38) seront avancées.

Le salarié temporaire ainsi que le salarié à temps partiel accumule ses congés de maladie au prorata des heures travaillées pour un maximum de soixante-huit 68 heures par année. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2023, le salarié temporaire ainsi que le salarié à temps partiel accumule ses congés de maladie au prorata des heures travaillées pour un maximum de soixante-seize (76) heures par année.

Le salarié qui n'aura pris aucune heure de maladie, déclarée comme telle par ce dernier, entre les 1<sup>er</sup> avril et 31 mars d'une année, recevra un boni équivalant à huit (8) heures rémunérées à son taux de salaire.

**13.03** Le 30 avril de chaque année l'Employeur paiera à chaque salarié toutes les heures de congés maladie accumulées non utilisées, en faisant un dépôt direct à cet effet et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.

**13.04** Dès qu'un salarié est absent ou prévoit être en retard, il doit avertir son superviseur 2 heures avant le début de son quart de travail. S'il est absent trois (3) jours inclusivement, un certificat médical est requis. De plus, le salarié doit aviser son superviseur à chaque jour d'absence. Si l'Employeur demande au salarié de visiter leur médecin, toutes les dépenses seront encourues par l'Employeur et le salarié recevra une (1) journée de salaire régulier non prise à même ses heures de congés maladie accumulées.

Pour toute absence pour cause de maladie de trois (3) jours ouvrables ou moins, l'employeur pourra demander un certificat médical lorsque le salarié aura épuisé sa banque d'heures de maladie de soixante-huit (68) heures.

**13.05** Un salarié aura la faculté, s'il le désire, de se servir de ses vacances annuelles ou d'une partie de celles-ci, pour couvrir une absence pour maladie. Dans un tel cas, il conservera son crédit intact à sa banque de maladie.

**13.06** Pour fins de calcul pour les heures de congés maladie, l'année financière sera le 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

**13.07** Le salarié pourra prendre des heures de maladie pour combler la différence entre le salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance jusqu'à écoulement de la banque de congés de maladie.

Il est entendu que pour les électriciens d'événement, toute journée d'absence débitera huit (8) heures ou douze (12) heures de leur banque de congés maladie, selon l'horaire de travail prévu lors de la journée d'absence.

**13.08** Le salarié pourra prendre 16 heures de sa banque de maladie pour combler des journées d'absence pour obligation familiale.

## **ARTICLE 14**                    **ACCIDENTS DE TRAVAIL**

**14.01**                    a) Tout incident mineur ou majeur doit être rapporté au superviseur et au représentant du Palais des Congrès. En autant que la chose est possible,

l'accidenté doit faire rapport sur le champ à son supérieur immédiat ou en l'absence de son supérieur immédiat, à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au supérieur immédiat ou à son représentant.

- b) Les salariés devront se présenter au bureau de l'Employeur pour remplir tous les formulaires nécessaires et ils devront se présenter aux bureaux de l'Employeur s'ils sont convoqués par le coordonnateur des ressources durant leur invalidité. Cependant, tel que prévu par la loi, l'Employeur se réserve le droit de demander un examen médical chez le médecin de son choix.

**14.02** L'employeur et les salariés conviennent d'adopter et de promouvoir une approche préventive. L'employeur fera tout ce qui est en son pouvoir pour protéger la santé et sécurité des salariés.

**14.03** Les déboursés occasionnés à l'Employeur ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas le solde de jours de congés de maladie.

## **ARTICLE 15**                    **CONGÉS SPÉCIAUX**

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

- a) **MARIAGE**
- |                   |                               |
|-------------------|-------------------------------|
| i. salarié        | 5 jours ouvrables consécutifs |
| ii. enfant        | 1 jour ouvrable               |
| iii. frère, soeur | 1 jour ouvrable               |
- b) **FUNÉRAILLES**
- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| i. conjoint et enfants   | 5 jours ouvrables consécutifs |
| ii. enfants du conjoint  | 5 jours ouvrables consécutifs |
| iii. père et mère  | 5 jours ouvrables consécutifs |
| iv. père et mère du conjoint, frère et soeur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents | 3 jours ouvrables consécutifs |
| v. bru et gendre de l'employé ou conjoint, petits-enfants                            | 2 jours ouvrables consécutifs |

Le salarié peut ajouter à cette période, des vacances accumulées et / ou du temps supplémentaire accumulé et / ou un congé sans solde n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables dans le cas du décès de son père, de sa mère,

d'un enfant, ou de son conjoint. Pour tout autre membre de sa famille, tels qu'ils sont énumérés plus haut, le salarié peut ajouter cinq (5) jours ouvrables.

Le salarié peut reporter une des journées de congé prévues au paragraphe b) si l'inhumation ou la crémation a lieu à une date ultérieure.

**c) NAISSANCE OU ADOPTION D'ENFANT(S)**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. Ce congé peut être continu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'un de ces jours pourra être pris lors du baptême dans les quatre (4) mois suivant la date de la naissance.

Le salarié qui adopte un enfant aura droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. Ce congé peut être continu et doit se situer entre le début du processus d'adoption et le septième (7<sup>e</sup>) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'un de ces jours pourra être pris lors du baptême dans les quatre (4) mois suivant la date de l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 15.02** L'Employeur pourra exiger les pièces justificatives d'usage lors des absences prévues à 14.01.
- 15.03** Lorsqu'un salarié assiste aux funérailles d'un parent mentionné au paragraphe 14.01 et que ces funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante et un kilomètres (241) de chez lui, le salarié recevra un (1) jour de congé payé additionnel.
- 15.04** Le salarié régulier appelé à se présenter comme juré et/ou comme témoin avec subpoena, ne doit subir aucune perte de salaire; l'Employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé moins les honoraires et dépenses qu'il aura reçu pour avoir agi comme juré et/ou témoin.
- 15.05** Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat le plus à l'avance qu'il sera possible de le faire dans les circonstances, et sur demande, devra fournir à l'Employeur la preuve ou l'attestation de ces faits.

## **ARTICLE 16**

### **BÉNÉFICES**

**16.01**

Un programme d'assurance groupe obligatoire pour ceux qui n'ont pas d'assurance personnelle ou une assurance avec son leur conjoint est défrayé à part égale par l'employé et l'employeur. Une période d'attente de trois (3) mois est requise pour tout nouvel employé.

**16.02**

Au maximum une (1) fois par année, l'employeur fournira, sur demande, au syndicat copie de la facturation d'assurance pour fin de vérification des tarifs.

**16.03**

### **FONDS DE SOLIDARITÉ**

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

L'Employeur s'engage à remettre à chaque salarié, lors de la première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fourni par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, 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, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution d'un salarié doit être d'un minimum de un dollar (1,00 \$) par paie et toujours d'un multiple de un dollar (1,00 \$).

L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué; chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, l'Employeur y consentant par la présente.

L'Employeur remet les contributions des salariés au Fonds de Solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et 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'allégement auquel le salarié a droit pour sa contribution au Fonds de Solidarité.

## **ARTICLE 17**

### **ANCIENNETÉ**

**17.01**

L'ancienneté signifie la période complète pendant laquelle un salarié maintient son lien d'emploi après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à compter de sa première journée de travail

et aucune extension de la période ne sera accordée à moins d'une entente écrite entre les trois (3) parties.

- 17.02**
- a) Les nouveaux salariés sont considérés en période de probation et n'accumulent pas d'ancienneté tant que la période de probation n'est pas terminée mais lorsque leur période de probation est terminée, leur ancienneté est calculée à partir de leur date d'embauche. Ils n'auront pas droit, s'ils sont congédiés, à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage pendant cette période sauf pour toute mésentente relative à leur salaire.
  - b) Durant ladite période de probation, ces salariés ont droit à toutes les dispositions de la convention collective, sauf celles traitant de l'ancienneté, des maladies et de la procédure de griefs et d'arbitrage.
  - c) Nonobstant ce qui précède, un salarié engagé temporairement ainsi qu'un salarié en probation ne bénéficient pas de l'application de l'article 12 de la convention collective.

Un salarié temporaire recevra les avantages prévus à l'article 12 après une période continue de un (1) an à l'emploi de l'Employeur, ces avantages ne seront pas rétroactifs à sa première journée d'embauche et un tel salarié conservera quand même un statut de temporaire.

- 17.03**
- a) Une fois par année, au début du mois de janvier, l'Employeur préparera une liste d'ancienneté indiquant le nom et l'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention collective. Un salarié aura trente (30) jours pour contester par voie de grief l'exactitude de la liste.
  - b) Une copie de cette liste sera remise au Syndicat et à son délégué syndical principal pour être affichée.

- 17.04**
- Un salarié perdra son emploi et son ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) un renvoi pour juste cause;
  - b) une démission;
  - c) mise à pied d'une durée équivalente à l'ancienneté d'un salarié au moment de sa mise à pied jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
  - d) s'il est absent sans permission pour une période de plus de quatre (4) jours sans fournir une raison motivant son absence;

- e) absence autorisée due à une maladie personnelle, un accident autre qu'un accident de travail avec preuve médicale d'une durée équivalente à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- f) lorsqu'un salarié ne peut se rapporter à son travail pour cause d'accident de travail pour une période de vingt-quatre (24) mois à moins de fournir une preuve médicale acceptable établissant sa capacité physique d'effectuer son travail normalement dans un avenir prévisible et acceptable.

## 17.05

### **POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉE**

- a) Toute position vacante de façon permanente, promotion et mutation ou toute position nouvellement créée, nonobstant toute autre disposition de cette convention, doit être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables, à l'exception des positions laissées vacantes dans les cas de maladie, d'accident ou de congé autorisé. Tout salarié désirant la position devra poser sa candidature à la direction en remplissant la formule appropriée dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage. Le poste sera alloué au salarié qui possède la formation, les qualifications, les connaissances et aptitudes requises pour remplir efficacement les exigences normales du poste qui doit être comblé. L'Employeur choisira le salarié ayant posé sa candidature qui a le plus d'ancienneté, selon les exigences susmentionnées.
- b) Si aucune candidature n'est reçue pour le poste vacant, l'Employeur le remplira de la manière suivante:
  - i. L'Employeur s'engage à prendre en compte les candidatures des employés ayant déjà travaillé au Palais des Congrès ou pour l'Employeur en premier lieu;
  - ii. en engageant un nouveau salarié.
- c) Copie des affichages ainsi que le nom du candidat choisi par l'Employeur seront remis au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la fin de l'affichage.
- d) Dans le cas d'un salarié en vacances, le délégué syndical aura droit de poser la candidature de ce salarié.
- e) Le ou les salarié(s) qui sera (seront) porté(s) candidat(s) pour le poste vacant ou nouvellement créé et qui est (sont) refusé(s) sera (seront) avisé(s) par écrit des raisons pour un tel refus. Si le salarié fait un grief concernant cet article, la preuve incombera à l'Employeur tel que stipulé à l'article 5.

- 17.06**
- a) Le salarié qui aura été choisi par l'Employeur subit une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à son nouveau poste.
  - b) Si, avant la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, l'Employeur n'est pas satisfaite du service du salarié, il sera réintégré dans sa position antérieure et l'Employeur donnera par écrit une note explicative au salarié concerné.

**17.07**                    **MISE À PIED**

- a) Lorsqu'une mise à pied sera nécessaire, l'Employeur procédera en tenant compte principalement des critères suivants :
  - i. les besoins opérationnels de l'Employeur
  - ii. l'ancienneté
  - iii. la satisfaction de l'Employeur

S'il y a désaccord, l'employé concerné ou son syndicat pourra déposer un grief en vertu de l'article cinq (5) de la convention collective.

- 17.08**
- Dans tous les cas de mises à pied permanentes, le ou les salarié(s) touché(s) doit(vent) recevoir un préavis écrit ou une indemnité. Le Syndicat sera avisé des raisons motivant la ou les mises à pied.

Le préavis ou l'indemnité sera:

- i. d'une (1) semaine : entre 3 mois et un an de service;
- ii. de deux (2) semaines : de 1 à 4 ans de service;
- iii. de quatre (4) semaines : de 5 à 10 ans service;
- iv. de huit (8) semaines : plus de 10 ans de service.

**17.09**                    **PROCÉDURE DE MISE À PIED**

- a) Lorsqu'un poste doit être aboli, le salarié qui a le moins d'ancienneté par classification est affecté.
- b) Le salarié peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification, sauf s'il n'a pas les qualifications, les connaissances et les aptitudes requise pour remplir efficacement les exigences normale du poste

- c) Le salarié qui ne peut déplacer un autre salarié au sens de l'alinéa b) est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à la période énoncée à la clause 16.04 c).

## **ARTICLE 18**

## **UNIFORMES, SANTÉ ET SÉCURITÉ / FORMATION, CSS**

### **18.01**

### **UNIFORMES**

- a) Six (6) chemises et / ou polos au choix chacun (dont le port est obligatoire).

Six (6) pantalons chacun ou cinq (5) pantalons cargo, au choix (dont le port est obligatoire). Incluant la catégorie des uniformes arc-flash selon la classification d'employé

Un minimum de deux (2) chemises et de deux (2) pantalons sont fournis pendant la période de probation et devront être remis à l'Employeur en cas de fin d'emploi.

Les uniformes sont fournis au plus tard quarante-cinq (45) jours après la signature de la convention collective. Les uniformes sont remis, par la suite, quarante-cinq (45) jours après la date anniversaire de la date de la signature de la convention collective.

Toute pièce d'uniforme brodée doit être remise au supérieur immédiat à la terminaison de l'emploi du salarié. De plus, l'Employeur se réserve le droit de retenir sur la dernière paie du salarié le coût de toute pièce brodée non retournée par ce dernier.

- b) Des surtouts communs de différentes grandeurs ainsi que des habits de pluie seront mis à la disposition des salariés.

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.

Lors de son départ, l'employé devra remettre les uniformes à l'employeur.

### **18.02**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ / FORMATION**

L'Employeur continuera de prendre les mesures raisonnables pour la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail. Toute demande d'équipement de protection et uniformes jugé nécessaire ou qui sont requis

par la loi, ou tout autre équipement qui selon l'opinion du comité de sécurité est nécessaire pour protéger le salarié, sera transmise par un représentant du comité de santé et sécurité et le chargé de projets au représentant du Palais des Congrès. Toute situation jugée dangereuse par un salarié sera référée au comité de santé et sécurité (CSS). L'employeur convient qu'il y a un délégué du Syndicat au comité institutionnel d'hygiène, santé et sécurité. Pour toute présence du délégué requise au comité institutionnel d'hygiène, santé et sécurité en dehors de ses heures régulières de travail, le temps ainsi passé sera payé selon la convention collective.

**18.03** Aucun travail ne devra être accompli sur une machine ou un système en marche lorsque ceci peut mettre les salariés en danger. Les procédures de cadenassage en vigueur doivent être appliquées par les employés.

**18.04** Les cours de formation sur équipements en place seront payés au taux simple et pourront se tenir en dehors des heures de service.

Lorsque ces cours se tiendront hors l'horaire régulier de travail d'un salarié, ces heures seront rémunérées en temps supplémentaire dans la mesure où le salarié aura travaillé plus de quarante (40) heures dans sa semaine normale de travail.

Le salarié en congé ou en vacances appelé à assister à l'un de ces cours recevra, au minimum, une indemnité équivalente à trois (3) heures payées à son taux de salaire régulier.

**18.05** Lorsque l'Employeur installera de nouveaux équipements, les salariés (salariés de métiers) suivront les cours afin d'opérer ces nouveaux équipements, l'Employeur défrayera les dépenses encourues à ces fins.

**18.06** L'Employeur paiera les frais relatifs à la formation continue du salarié, les frais relatifs au matériel didactique et les frais d'examen à condition que cette formation ait été approuvée au préalable par le supérieur immédiat. L'activité de formation devra répondre à certains critères comme : l'admissibilité pour la loi 90, la pertinence par rapport aux fonctions occupées. La procédure interne devra être suivie. Les mêmes conditions s'appliquent pour les clauses 17.05 et 17.06.

**18.07** L'Employeur fournira une trousse de premiers soins, laquelle sera regarnie au besoin, un employé sera responsable de sa vérification.

**18.08** **COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ (CSS)**

Deux (2) membres de l'unité de négociation seront appointés par le syndicat sur le comité de sécurité, lequel devra siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au moins une fois par période de trois (3) mois.

**ARTICLE 19**

**AVIS**

**19.01**

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

Dans le cas de l'Employeur:

GDI Services Techniques S.E.C.  
1930 rue Onésime Gagnon  
Lachine (Québec)  
H8T 3M6

Dans le cas du Syndicat:

Syndicat des Métallos, section locale 9599  
2350, avenue de LaSalle,  
Montréal (Québec) H1V 2L1

**ARTICLE 20**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

**20.01**

Cette convention est en vigueur à partir de sa signature et le demeurera jusqu'au 1 mai 2027 ou jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

Six (6) mois avant l'expiration de la présente convention, les parties prendront des dispositions pour se réunir afin de débiter les négociations de la nouvelle entente.

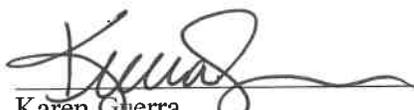
EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé en ce 2<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2022.

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

**SYNDICAT DES MÉTALLOS,  
SECTION LOCALE 9599**

  
\_\_\_\_\_  
Craig Stanford

  
\_\_\_\_\_  
Pascal Danis

  
\_\_\_\_\_  
Karen Guerra

  
\_\_\_\_\_  
Jerry McIntyre

  
\_\_\_\_\_  
Étienne Bourdages

  
\_\_\_\_\_  
Pierre-Richard Joseph

**ANNEXE A**  
**TAUX HORAIRE**

<u>Fonction</u>	<u>Taux horaire 2022</u>
<b>Plombier</b>	32.14 \$
<b>Apprenti plombier</b>	25.71 \$
<b>Électricien d'entretien</b>	31.98 \$
<b>Apprenti électricien</b>	25.58 \$
<b>Électricien événement</b>	31.98 \$
<b>Mécanicien de machines fixes 3 B</b>	33.52 \$
<b>Mécanicien de machines fixes 4 B</b>	31.93 \$
<b>Mécanicien d'entretien</b>	31.75 \$
<b>Aide mécanicien d'entretien</b>	25.40 \$
<b>Ouvrier à l'entretien architectural</b>	27.07 \$
<b>Ouvrier à l'entretien général</b>	20.33 \$

Le 1<sup>er</sup> avril 2023, les taux de salaire seront augmentés d'un pourcentage équivalent à la moyenne des douze (12) derniers taux publiés de l'indice de prix à la consommation pour la région de Montréal, plus 0,75%. Cette augmentation sera minimalement de 4,5%, mais ne pourra être supérieure à 9%.

Le 1<sup>er</sup> avril 2024, les taux de salaire seront augmentés d'un pourcentage équivalent à la moyenne des douze (12) derniers taux publiés de l'indice de prix à la consommation pour la région de Montréal. Cette augmentation sera minimalement de 3%, mais ne pourra être supérieure à 5%.

Le 1<sup>er</sup> avril 2025, les taux de salaire seront augmentés d'un pourcentage équivalent à la moyenne des douze (12) derniers taux publiés de l'indice de prix à la consommation pour la région de Montréal. Cette augmentation sera minimalement de 2,75%, mais ne pourra être supérieure à 3,75%.

Le 1<sup>er</sup> avril 2026, les taux de salaire seront augmentés d'un pourcentage équivalent à la moyenne des douze (12) derniers taux publiés de l'indice de prix à la consommation pour la région de Montréal. Cette augmentation sera minimalement de 2,5%, mais ne pourra être supérieure à 3,5%.

Le 1<sup>er</sup> avril 2027, les taux de salaire seront augmentés d'un pourcentage équivalent à la moyenne des douze (12) derniers taux publiés de l'indice de prix à la consommation pour la région de Montréal. Cette augmentation sera minimalement de 2,25%, mais ne pourra être supérieure à 3,5%.

## ANNEXE B

### HORAIRE DE TRAVAIL (Mécaniciens de machineries fixes)

Employé	1A							2A							3A							4A						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
MMF1	X	X	J1	J	J	J	X	X	S <sub>1</sub>	S	S	S	X	X	J <sub>1</sub>	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J
MMF2	X	X	X	S	S	S	S <sub>1</sub>	X	X	J	J	J	J <sub>1</sub>	X	X	S	S	S	S <sub>1</sub>	X	X	J	J	J	X	X	X	S
MMF3	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	J1	J	J	J	X
MMF4	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	S <sub>1</sub>

Employé	5A							6A							1B							2B						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
MMF1	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	S <sub>1</sub>	S	S	S	X	X	J1	J	J	J	X	X
MMF2	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	J <sub>1</sub>	X	X	S	S	S	S <sub>1</sub>	X
MMF3	X	S <sub>1</sub>	S	S	S	X	X	J <sub>1</sub>	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S
MMF4	X	X	J	J	J	J <sub>1</sub>	X	X	S	S	S	S <sub>1</sub>	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J

Employé	3B							4B							5B							6B						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
MMF1	S1	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S
MMF2	X	J	J	J	J <sub>1</sub>	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J
MMF3	S	X	X	X	J	J	J	X	X	S <sub>1</sub>	S	S	S	X	X	J1	J	J	J	X	X	S <sub>1</sub>	S	S	S	X	X	X
MMF4	J	X	X	X	S	S	S	X	X	X	J	J	J	J <sub>1</sub>	X	X	S	S	S	S <sub>1</sub>	X	X	J	J	J	J <sub>1</sub>	X	X

Horaires	
J	5h00 à 15h00
S	15h00 à 1h00
J-1	7h00 à 17h00
S-1	14h00 à minuit

Les parties conviennent qu'en début d'année, l'Employeur procédera à une rotation eu égard au poste de mécanicien machinerie fixe assurant ainsi une distribution équitable des quarts de travail.

**Annexe B(Suite)**

**HORAIRE DE TRAVAIL  
(Électriciens événement)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	12	X	X	12	8	X	X	X	12	12	X	X	12	12
B	X	12	12	X	X	12	12	12	X	X	12	8	X	X
C	12	X	X	12	8	X	X	X	12	12	X	X	12	12
D	X	12	12	X	X	12	12	12	X	X	12	8	X	X

<b>A</b>	<b>Électriciens d'événement</b>
<b>B</b>	<b>Électriciens d'événement</b>
<b>C</b>	<b>Apprenti électricien</b>
<b>D</b>	<b>Apprenti électricien</b>
<b>X</b>	<b>Congé</b>

- Heure de début de quart de 12 heures : Entre 6h00 et midi
- Heure de début de quart de 8 heures : Entre 6h00 et 16h00

## ANNEXE C

### DESCRIPTION DE TÂCHES

#### ÉLECTRICIEN

De manière générale, l'électricien réalise les travaux d'entretien et de réparation en électricité de l'immeuble dans un cadre hors construction et comprenant les moteurs, démarreurs, disjoncteurs, panneaux de distribution électrique, filage, éclairage et relampage, panneaux de contrôle, etc. Il assure également les branchements temporaires aux exposants et promoteurs ou en supervise la réalisation si cette action est déléguée de manière appropriée et ne nécessitant pas d'acte professionnel relié à son domaine. Il est détenteur d'une carte licence C hors construction et la maintien à jour.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

- Lire et interpréter les schémas électriques, les plans pour déterminer l'emplacement du matériel électrique à installer;
- Installer, vérifier, remplacer et réparer des câbles électriques, prises de courant, boîtes de commutation, conduits, artères, montages de câbles à fibres optiques et coaxiaux, appareils d'éclairage et autres composants ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Procéder aux essais de matériel électrique et électronique et de composants pour vérifier la continuité, le courant, la tension et la résistance ;
- Opérer et procéder aux essais des appareils de coupure, transformateurs, compteurs de tableaux de distribution, régulateurs de vitesse ;
- Brancher, débrancher, remplacer et procéder aux essais des moteurs électriques, générateurs, alternateurs, batteries d'accumulateurs et systèmes de contrôle électrique ;
- Localiser, entretenir et réparer les systèmes de contrôle électriques et électroniques et autres dispositifs connexes ;
- Remplacer les lampes et ballasts des appareils d'éclairage ;
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- Participer au montage et démontage des appareils électriques lors des événements ;
- Participer à la préparation des événements, tel que le passage des câbles électriques, montage et démontage des salles, etc. ;
- Exécuter des programmes d'entretien préventif et tenir des registres d'entretien;
- Installer, entretenir et calibrer, s'il y a lieu, des instruments industriels et dispositifs connexes ;
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## **Annexe C (Suite)**

### **DESCRIPTION DE TÂCHES**

#### **APPRENTI ÉLECTRICIEN**

De manière générale et sous la supervision d'un électricien, l'apprenti électricien réalise les travaux d'entretien et de réparation en électricité de l'immeuble dans un cadre hors construction et comprenant les moteurs, démarreurs, disjoncteurs, panneaux de distribution électrique, filage, éclairage et relampage, panneaux de contrôle, etc. Il assure également les branchements temporaires aux exposants et promoteurs. Son autonomie dans ses différentes tâches lui est accordée par l'électricien, son superviseur ou l'autorité compétente de l'employeur et évaluée régulièrement par le processus établi. Il appuie en tout temps le travail de toute l'équipe, y compris lors des besoins de production.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### **TÂCHES ET RESPONSABILITÉS**

- Lire et interpréter les schémas électriques, les plans pour déterminer l'emplacement du matériel électrique à installer;
- Installer, vérifier, remplacer et réparer des câbles électriques, prises de courant, boîtes de commutation, conduits, artères, montages de câbles à fibres optiques et coaxiaux, appareils d'éclairage et autres composants ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Procéder aux essais de matériel électrique et électronique et de composants pour vérifier la continuité, le courant, la tension et la résistance ;
- Opérer et procéder aux essais des appareils de coupure, transformateurs, compteurs de tableaux de distribution, régulateurs de vitesse ;
- Brancher, débrancher, remplacer et procéder aux essais des moteurs électriques, générateurs, alternateurs, batteries d'accumulateurs et systèmes de contrôle électrique ;
- Localiser, entretenir et réparer les systèmes de contrôle électriques et électroniques et autres dispositifs connexes ;
- Remplacer les lampes et ballasts des appareils d'éclairage ;
- Répondre aux appels de services ;
- Participer au montage et démontage des appareils électriques lors des événements ;
- Exécuter des programmes d'entretien préventif et tenir des registres d'entretien;
- Installer, entretenir et calibrer, s'il y a lieu, des instruments industriels et dispositifs connexes ;
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## **Annexe C (Suite)**

### **DESCRIPTION DE TÂCHES**

#### **PLOMBIER**

De manière générale, le plombier assure dans un cadre hors construction les travaux d'entretien et de réparation en plomberie de l'immeuble comprenant les équipements sanitaires, les réseaux d'eau froide, de chauffage, de vapeur, d'eau domestique et drainage. Le plombier pourra aussi être assigné aux branchements temporaires de plomberie pour les événements.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### **TÂCHES ET RESPONSABILITÉS**

- Réparer ou remplacer la tuyauterie et les accessoires de plomberie ;
- Retouches mineures sur les systèmes de gicleurs
- Relier les canalisations domestiques d'air, d'eau, d'égouts, et des réseaux d'alimentation de renvoi;
- Lire et interpréter des plans, des dessins et des spécifications techniques afin de déterminer la disposition de la tuyauterie, du réseau d'alimentation en eau, des réseaux d'égout et d'évacuation des eaux ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Assurer le bon entretien de la tuyauterie, des robinets, des valves et des autres accessoires ;
- Procéder à la mise en opération et à la fermeture des systèmes de plomberie ;
- Percer des ouvertures pour les tuyaux dans les murs ou les planchers ;
- Cintrer, couper, aléser et faire le filage des tuyaux, les installer et les raccorder ;
- Procéder à diverses épreuves en vue de déterminer l'étanchéité des systèmes ;
- Installer, remplacer, réparer et raccorder des canalisations à vapeur ou à eau chaude ;
- Monter et installer des appareils de chauffage à eau chaude ;
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- Procéder aux installations d'appareil de plomberie lors d'événements ;
- Déboucher les éviers, bassins, douches, urinoirs et cabinets ;
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## Annexe C (Suite)

### DESCRIPTION DE TÂCHES

#### APPRENTI PLOMBIER

De manière générale, l'apprenti plombier assure les travaux d'entretien et de réparation en plomberie de l'immeuble comprenant les équipements sanitaires, les réseaux d'eau froide, de chauffage, de vapeur, d'eau domestique et drainage. L'apprenti plombier pourra aussi être assigné aux branchements temporaires de plomberie pour les événements. Son autonomie dans ses différentes tâches lui est accordée par le plombier, son superviseur ou l'autorité compétente de l'employeur et évaluée régulièrement par le processus établi.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

- Réparer ou remplacer la tuyauterie et les accessoires de plomberie ;
- Retouches mineures sur les systèmes de gicleurs
- Relier les canalisations domestiques d'air, d'eau, d'égouts, et des réseaux d'alimentation de renvoi ;
- Lire et interpréter des plans, des dessins et des spécifications techniques afin de déterminer la disposition de la tuyauterie, du réseau d'alimentation en eau, des réseaux d'égout et d'évacuation des eaux ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Assurer le bon entretien de la tuyauterie, des robinets, des valves et des autres accessoires ;
- Procéder à la mise en opération et à la fermeture des systèmes de plomberie ;
- Percer des ouvertures pour les tuyaux dans les murs ou les planchers ;
- Cintrer, couper, aléser et faire le filage des tuyaux, les installer et les raccorder ;
- Procéder à diverses épreuves en vue de déterminer l'étanchéité des systèmes ;
- Installer, remplacer, réparer et raccorder des canalisations à vapeur ou à eau chaude ;
- Monter et installer des appareils de chauffage à eau chaude ;
- Procéder aux installations d'appareil de plomberie lors d'événements ;
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- Déboucher les éviers, bassins, douches, urinoirs et cabinets ;
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## Annexe C (Suite)

### DESCRIPTION DE TÂCHES

#### OUVRIER À L'ENTRETIEN ARCHITECTURAL

L'ouvrier à l'entretien architectural réalise des tâches hors construction et voit de façon générale à l'entretien et la réparation des composantes architecturales telles que plancher (tapis, tuile, caniveaux), plafond, murs (réparations mineures, peinture), portes et quincaillerie, ameublement, etc. Il doit posséder une certaine expérience en entretien sans l'obligation de posséder des cartes de compétences.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

- Effectuer des entretiens, réparations mineures et général de bâtiments, effectuer des tâches simples en menuiserie, des travaux mineurs de réparation d'installations sanitaires, certains travaux ménager lourds ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Effectuer certains travaux de menuiserie, collage et réparations de surfaces sur certains équipements et ameublements ;
- Effectuer des travaux de revêtement de plâtre et de peinture, installer différents matériaux d'isolation (excluant les tuyaux et équipements caloripoteurs)
- Effectuer des travaux comportant des réparations simples d'ouvrages en briques, pierres, céramique, en bloc de ciment ou d'autres matériaux ou substances du même genre ;
- Effectuer des travaux en hauteur et opérer une nacelle ;
- Aider les autres corps de métier dans le déplacement d'objets, leur manutention et les assister dans des tâches ne requérant pas de cartes de compétence
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## Annexe C (Suite)

### DESCRIPTION DE TÂCHES

#### MÉCANICIEN DE MACHINE FIXES

Le mécanicien de machines fixes assure de manière générale, en plus de la surveillance prescrite par la Loi et la réglementation, les fonctions d'opération des systèmes selon les horaires des événements. Il devra répondre aux appels de service de confort des occupants, est le premier intervenant technique dans les situations d'urgence et exécute les tâches d'entretien qui lui sont assignées (filtres, courroies, tournées de vérification, entretien des équipements fixes, etc.) Il a la responsabilité d'une opération efficace de l'immeuble et d'appliquer les mesures d'économie d'énergie établies.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

- Remplir et consulter quotidiennement les livres de bord ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Répondre comme premier intervenant technique dans les situations d'urgence ;
- Utiliser les systèmes de commandes automatisés ou informatisés et les machines fixes et auxiliaires telles que les chaudières, les générateurs, les pompes, les compresseurs et autres machines pour chauffer, ventiler, climatiser, éclairer et alimenter en énergie les bâtiments, les établissements industriels et autres lieux de travail ;
- Manipuler les produits chimiques et opérer les systèmes de traitement d'eau pour le chauffage et la climatisation de l'immeuble (tours d'eau, systèmes fermés, etc.) et faire les tests de contrôles chimiques de l'eau traitée, remplir diligemment le registre de ces traitements et suivre le programme de gestion de légionnelle établi ;
- Surveiller et inspecter le matériel de l'immeuble, les commutateurs, la robinetterie, les indicateurs, les alarmes, les compteurs et autres instruments afin de mesurer la température, la pression, de déceler les fuites et autres défauts du matériel et de veiller à ce que le matériel fonctionne au meilleur rendement possible ;
- Effectuer diverses tournées pour vérifier le bon fonctionnement des équipements mécaniques et électriques, intervenir dans son champs de compétence et en rapporter immédiatement les écarts ;
- Voir à l'entretien des compresseurs d'air ;
- Utiliser ses outils pour l'entretien et la réparation des composantes des systèmes mécaniques de l'édifice ;
- Changer et aligner les moteurs de pompes, de ventilateurs et d'unités terminales;
- Changer les filtres et les courroies ;
- Opérer les systèmes de commandes centralisés et apporter les modifications nécessaires ;
- Analyser et enregistrer les relevés des instruments et les défauts du matériel ;
- Effectuer les réglages et les réparations mineures ;
- Nettoyer et lubrifier les générateurs, les turbines, les pompes et les compresseurs, et effectuer d'autres travaux d'entretien régulier des équipements fixes à l'aide des lubrifiants et des outils requis ;
- Répondre aux appels de la clientèle relativement aux inconforts ou autres problèmes ;

- En cas d'urgence, de non disponibilité du plombier et apprenti plombier et pour assurer le service à la clientèle, déboucher les éviers, bassins, douches, urinoirs et cabinets ;
- Procéder aux essais réguliers de démarrage des génératrices et aviser son supérieur immédiat de toute défectuosité observée
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## Annexe C (Suite)

### DESCRIPTION DE TÂCHES

#### MÉCANICIEN D'ENTRETIEN

De manière générale, le mécanicien d'entretien exécute les travaux d'entretien et de réparations aux équipements mécaniques comprenant les ventilateurs, les volets, les portes motorisées, les équipements mobiles, les pompes, les filtres et le nettoyage des composantes (serpentins, volets, etc.) Il ne requiert pas de posséder de cartes de compétences.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

- Effectuer les réparations mécaniques sur les équipements, tel que : regarnir les pompes, changer les roulements et poulies, faire les alignements, lubrifier les paliers, remplacer les joints d'étanchéité, rebâtir les soupapes pneumatiques, changer les courroies de transmission, etc. ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Assurer l'entretien préventif des équipements mécanique ;
- Lire et interpréter des plans, diagrammes et schémas ;
- Coordonner et procéder à l'installation de bannières extérieures ;
- Fabriquer, remplacer, réparer ou entretenir certaines composantes d'équipements de scène ;
- Voir à l'entretien des compresseurs d'air ;
- Entretenir certaines composantes des bassins extérieurs ;
- Réparer ou entretenir les appareils mobiles et le mobilier urbain ;
- Assembler de la machinerie et du matériel, à l'aide d'outils manuels, électriques et du matériel de soudage, avant de les installer ;
- Souder tous types de métaux. (Acier, acier inoxydable, aluminium, cuivre etc.)
- Installer, dépanner et entretenir les systèmes de transmission de courant, sous vide, hydrauliques et pneumatiques ;
- Utiliser des outils d'usinages et des meules pour fabriquer les pièces nécessaires à la remise en état, à l'entretien ou au montage des machines ;
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- En cas d'urgence et pour assurer le service à la clientèle, en l'absence de disponibilité d'un plombier, d'un apprenti plombier ou d'un mécanicien de machines fixes, peut être appelé à déboucher les éviers, bassins, douches, urinoirs et cabinets
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## **Annexe C (Suite)**

### **DESCRIPTION DE TÂCHES**

#### **AIDE MÉCANICIEN D'ENTRETIEN**

De manière générale, l'aide mécanicien d'entretien assiste principalement le mécanicien d'entretien dans les travaux d'entretien et de réparations aux équipements mécaniques comprenant les ventilateurs, les volets, les portes motorisées, les équipements mobiles, les pompes, les filtres et le nettoyage des composantes (serpentins, volets, etc.) Il ne requiert pas de posséder de cartes de compétences.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### **TÂCHES ET RESPONSABILITÉS**

- Effectuer les réparations mécaniques sur les équipements, tel que : regarnir les pompes, changer les roulements et poulies, faire les alignements, lubrifier les paliers, remplacer les joints d'étanchéité, rebâtir les soupapes pneumatiques, changer les courroies de transmission, etc. ;
- Assurer l'entretien préventif des équipements mécanique ;
- Coordonner et procéder à l'installation de bannières extérieures ;
- Fabriquer, remplacer, réparer ou entretenir certaines composantes d'équipements de scène ;
- Entretenir certaines composantes des bassins extérieurs ;
- Réparer ou entretenir les appareils mobiles et le mobilier urbain ;
- Assembler de la machinerie et du matériel, à l'aide d'outils manuels, électriques avant de les installer ;
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- Installer, dépanner et entretenir les systèmes hydrauliques et pneumatiques ;
- Utiliser des outils d'usinage et des meules pour fabriquer les pièces nécessaires à la remise en état, à l'entretien ou au montage des machines ;
- Aider les autres corps de métier dans le déplacement d'objets, leur manutention et les assister dans des tâches ne requérant pas de cartes de compétence
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- En cas d'urgence et pour assurer le service à la clientèle, en l'absence de disponibilité d'un plombier, d'un apprenti plombier ou d'un mécanicien de machines fixes, peut être appelé à déboucher les éviers, bassins, douches, urinoirs et cabinets
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## **Annexe C (Suite)**

### **DESCRIPTION DE TÂCHES**

#### **OUVRIER À L'ENTRETIEN GÉNÉRAL**

De manière générale, l'ouvrier à l'entretien général voit à réaliser des tâches simples d'entretien et de manutention. Il doit posséder une certaine expérience en entretien sans l'obligation de posséder des cartes de compétences.

En tout temps l'ouvrier aura à prioriser la santé et la sécurité et utiliser ses équipements de protection individuels appropriés.

#### **TÂCHES ET RESPONSABILITÉS**

- Déplacer des équipements, des objets et manipuler des outils simples dans l'exécution de ses fonctions
- Remplir des rapports tels que les fiches d'entretien et utiliser les moyens de GMAO qu'on lui fournit ;
- À la demande du superviseur et des chefs des autres corps de métiers, appuyer toutes les activités reliées à l'entretien des immeubles, des biens meubles et celles reliées à la production
- Répondre aux appels de services connexes avec sa fonction ;
- Déboucher les éviers, bassins, douches, urinoirs et cabinets ;
- Accomplir toute tâche de classe égale ou toute tâche moindre.

## LETTRE D'ENTENTE #1

### STATIONNEMENT POUR LES MMF (OPÉRATIONS)

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

(Ci-après l'« **Employeur** »)

et

**Le Syndicat des Métallos, section locale 9599**

(Ci-après le« **Syndicat** »)

**SUJET : STATIONNEMENT POUR LES MMF (OPÉRATIONS)**

L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) du coût d'un (1) espace de stationnement intérieur au Palais des Congrès à Montréal. Les cinquante pour cent (50 %) restants sont payés par les mécaniciens de machinerie fixe travaillant sur le quart de travail d'opérations et non d'entretien.

#### Modalités :

Le client (Palais des Congrès à Montréal) de l'employeur offre une place de stationnement intérieur en faveur de deux mécaniciens de machinerie fixe, opérations, jusqu'au terme de la présente convention collective.

Il a été convenu que cet espace de stationnement intérieur est un privilège révocable sous la condition de respect des règles et consenti par le client et que les deux salariés (mécaniciens de machinerie fixe, opérations) ne peuvent sous aucune considération, sous peine de se faire retirer ce privilège, utiliser deux places de stationnement. Toutefois, le client accepte que deux autos des mécaniciens de machinerie fixe, opérations, puissent être stationnées en même temps à l'intérieur pendant une période ne devant pas dépasser trente (30) minutes et prévue pour les changements de quart de travail des salariés concernés.

## LETTRE D'ENTENTE #2

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

(Ci-après l'« **Employeur** »)

et

### **Le Syndicat des Métallos, section locale 9599**

(Ci-après le« **Syndicat** »)

**ATTENDU QU'** une convention collective a été signée et est en vigueur entre les parties;

**ATTENDU QUE** l'Employeur doit créer deux postes sur un quart de nuit afin de pallier les besoins opérationnels de son contrat;

#### **LES PARTIES S'ENTENDENT COMME SUIT :**

1. L'Employeur procédera à la création d'un nouveau quart de travail au sein de la convention collective soit, un quart de nuit du dimanche au mercredi de 21h à 7h.
2. L'Employeur procédera à la création d'une nouvelle classification d'emploi au sein de la convention collective soit, la création d'un poste d'électricien compagnon affecté au quart de nuit;
  - a) La description de tâches et le taux horaire du poste d'électricien compagnon sera le même que la classification « électricien ».
3. L'Employeur procédera à la création d'une nouvelle classification d'emploi au sein de la convention collective soit, la création d'un poste d'apprenti électricien affecté au quart de nuit;
  - a) La description de tâches et le taux horaire du poste d'électricien compagnon sera le même que la classification « apprenti électricien ».
4. Les électriciens compagnon et apprentis électricien affectés au quart de nuit recevront une Prime de nuit équivalente à 6 % de leur taux horaire pour toute heure effectuée entre 21h et 7h, ainsi qu'une prime de permanence de nuit de 1.25 \$/l'heure.

### LETTRE D'ENTENTE #3

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

(Ci-après l'« **Employeur** »)

et

#### **Le Syndicat des Métallos, section locale 9599**

(Ci-après le« **Syndicat** »)

#### **SUJET : PRIME POUR MMF OPÉRATIONS 4A ET ABOLITION DU POSTE « MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 3B »**

**ATTENDU** le renouvellement de la convention collective pour la période 2022-2027;

**ATTENDU** qu'au moment de la signature de la convention collective 2022-2027, certains salariés détiennent, une carte de compétence en mécanique de machines fixes classe 4A;

**ATTENDU QUE** la convention collective ne prévoit aucune classification de mécaniciens de machines fixes classe 4A ni aucune prime associée aux tâches de MMF opérateur;

**ATTENDU QUE** considération la classification de l'établissement par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), le poste de « Mécanicien de machines fixes 3B » n'est plus nécessaire à ses opérations;

#### **LES PARTIES S'ENTENDENT COMME SUIT :**

1. Dès la signature de la convention collective 2022-2027, l'Employeur versera une prime de un (1) dollar de l'heure à tous les salariés détenant une carte de compétence en mécanique de machines fixes classe A et travaillant à titre d'opérateur selon l'horaire de travail établi selon les paramètres de l'Annexe B.
2. Cette prime sera versée uniquement pour les heures travaillées à titre de MMF opérateur de jour, le tout tel que prévu à l'Annexe B (soit de 5h à 15h).
3. Cette prime ne peut, d'aucune façon, être appliquée à aucune autre heure de travail.
4. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2023, cette prime sera augmentée de 0,25\$ de l'heure pour un total de 1,25\$ de l'heure.
5. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2024 et jusqu'à l'expiration de la convention collective 2022-2027, cette prime sera équivalente à cinq (5) pourcent (%) du salaire de base du poste de « Mécanicien de machines fixes 4B ».

6. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les Parties conviennent qu'à la cessation d'emploi, pour quelque raison que ce soit, de monsieur Patrick O'Donnell, l'Employeur abolira de façon définitive le poste de « Mécanicien de machines fixes 3B ».

## **LETTRE D'ENTENTE #4**

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

(Ci-après l'« Employeur »)

et

**Le Syndicat des Métallos, section locale 9599**

(Ci-après le« Syndicat »)

**SUJET : MONTANT FORFAITAIRE – ÉLECTRICIENS ET ÉLECTRICIENS  
D'ÉVÉNEMENT**

**LES PARTIES S'ENTENDENT COMME SUIVANT :**

1. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective 2022-2027, l'Employeur versera une somme de 500\$ à chaque salarié détenant, au jour de la signature de la convention collective 2022-2027, un poste de « électricien entretien » ou « électricien d'événement ».

