

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCAL 1976
2350 AVENUE DE LASALLE,
MONTRÉAL, QUÉBEC H1V 2L1**

ET

**GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C
ÉTABLISSEMENT VISÉ ; 2001 RUE ROBERT-BOURASSA**

2020-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGES	4
ARTICLE 7	GRÈVES ET LOCK-OUT	6
ARTICLE 8	HEURES DE TRAVAIL ET SUR TEMPS	6
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 10	PROMOTION	10
ARTICLE 11	GARANTIE D'EMPLOI	11
ARTICLE 12	CLASSIFICATION ET FONCTION DES SALARIÉS	11
ARTICLE 13	VACANCES PAYÉS	12
ARTICLE 14	CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS	14
ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX	15
ARTICLE 16	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE	15
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ARTICLE 18	ACCIDENTS DE TRAVAIL	16
ARTICLE 19	UNIFORMES	17
ARTICLE 20	ASSURANCES	17
ARTICLE 21	DIVERS	17
ARTICLE 22	AVIS	18
ARTICLE 23	RÉTROACTIVITÉ	19
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	19
ANNEXE A	: Tableaux des taux et horaires de travail	21
ANNEXE B	: Description des tâches de travail des mécaniciens de machines fixes Classe 4A et 4B	22
ANNEXE C	: Description des tâches de travail de chef d'équipe	24

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir un climat de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des mécaniciens de machines fixes et l'opération efficace du complexe immobilier, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 3.01 Dans cette convention, "salarié à l'essai" signifie le salarié qui n'a pas encore complété quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier continu avec l'employeur et qui n'a pas été embauché à titre temporaire. Un salarié est considéré comme étant temporaire quand il est embauché pour remplacer un salarié à cause de maladie, accident, vacances ou autre motif. Le syndicat sera notifié à l'occasion d'une telle embauche.
- 3.02 Dans cette convention "salarié régulier" est un salarié qui a complété sa période d'essai conformément à l'article 3.01 de la présente convention.
- 3.03 Dans cette convention "semaine" signifie une période de sept (7) jours consécutifs commençant l'instant après minuit le lundi et se terminant à minuit le dimanche suivant.
- 3.04 Dans cette convention, « l'employeur » signifie GDI Services techniques S.E.C et ses représentants.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Il est entendu et convenu que l'employeur possède les mêmes droits, pouvoirs, privilèges et autorités que ceux qu'elle possédait avant la date de signature de la présente convention. Sous réserve des limites y contenues, rien dans la présente convention ne pourra être interprété comme limitant l'employeur dans la gestion et l'opération de son entreprise.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 L'employeur consent à retenir à chaque paie, sur le salaire de tous les salariés régis par la présente convention la cotisation syndicale établie par le syndicat,

pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au syndicat à l'endroit choisi par ce dernier avant le 15^e jour du mois suivant.

- 5.02 L'employeur consent à ce que le syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par l'employeur les avis relatifs aux élections, assemblées et autres activités syndicales.
- 5.03 Sur préavis raisonnable, l'employeur permet le libre accès à la salle des machines à un représentant accrédité du syndicat à condition que la présence de tel représentant ne nuise de façon irraisonnable à l'accomplissement par les salariés de leurs tâches.
- 5.04 a) Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de l'employeur ou ses représentants, le délégué syndical ou son remplaçant.
- b) Le délégué ne perdra pas de salaire lorsqu'il est cédulé pour travailler et qu'il doit assister aux négociations dans une journée donnée, nonobstant sa cédule de travail pour ladite journée.
- c) Nonobstant les paragraphes a) et b), le délégué syndical aura droit à deux (2) permissions d'absence sans perte de salaire pour activités syndicales (maximum deux (2) jours par année).
- Toutefois cette demande de libération doit être transmise à l'employeur dans les 5 jours et elle doit être en faveur des salariés du lieu de travail.

ARTICLE 6

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGES

- 6.01 L'employeur et le syndicat conviennent que le but de la procédure des griefs est de régler le plus rapidement possible toutes mécontentes résultant de l'application ou l'interprétation de la présente convention.
- 6.02 Dans le but d'en venir à une entente, le salarié intéressé accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, pourra rencontrer le gestionnaire d'opérations de l'employeur afin de discuter de son grief.
- 6.03 Tout grief qu'un salarié veut soumettre doit être soumis selon la procédure suivante:
- PREMIÈRE ÉTAPE:** Nonobstant les dispositions de l'article 6.02, le salarié intéressé, accompagné ou non du délégué d'atelier doit soumettre son grief par télécopieur signé par lui-même au gestionnaire de l'employeur dans un délai de quinze (15) jours ouvrables du fait y donnant lieu.

6.04 Le gestionnaire d'opérations de l'employeur devra donner sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief. Lorsque le salarié sera absent pour accident ou maladie, ou pour congé avec permission, son délégué d'atelier aura le droit de faire un grief dans les quinze (15) jours ouvrables du fait y donnant lieu.

DEUXIEME ÉTAPE : À défaut d'une entente, le grief écrit et signé, sera soumis par le salarié intéressé, seul ou avec le délégué syndical à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réponse du gestionnaire d'opérations de l'employeur. L'employeur rencontrera, dans les cinq (5) jours ouvrables après que le grief lui aura été référé, le représentant du syndicat ou son mandataire ainsi que le salarié intéressé et son délégué d'atelier, si ceux-ci le désirent et s'ils donnent un avis d'une (1) journée à cet effet à l'employeur. L'employeur donnera sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de ladite réunion. Le représentant extérieur pourra aussi assister à cette discussion.

6.05 S'il est allégué qu'un salarié a été suspendu ou congédié pour une cause injuste, le grief devra être présenté à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement.

6.06 a) Si un grief n'est pas réglé après avoir passé par les étapes prévues aux clauses précitées, l'une ou l'autre des parties peut dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, après la décision de L'employeur, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.

L'une ou l'autre des parties pourra confier l'arbitrage du cas en litige à un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi ceux dont les noms suivent:

- Pierre Laplante
- Richard Bertrand

b) La partie perdante assume les honoraires et dépenses de l'arbitre.

c) Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

d) La décision de l'arbitre sera finale et liera tous les salariés, le syndicat et L'employeur.

6.07 Tous les délais énoncés dans les clauses précitées peuvent par entente mutuelle écrite être prolongés.

6.08 Dès que le grief a été soumis, si le syndicat ou l'employeur ne respecte pas un des délais ci-haut, le grief se poursuivra automatiquement à l'étape suivante à

compter de l'expiration du délai pour rendre une décision à l'étape concernée.

- 6.09 Sans changer la procédure de griefs ou les délais y ayant trait, l'une ou l'autre des parties peut demander à discuter le grief avec l'autre partie et chaque partie pourra être accompagnée par un ou plusieurs représentants autorisés à cette fin.
- 6.10 Étant donné que la présente convention pourvoit au règlement ordonné des griefs, il n'y aura pas pendant la durée de la présente convention, de ralentissement ou d'arrêt de travail, de jour d'étude ou d'obstacle à la production. Si un salarié a recours à de tels moyens, l'employeur aura le droit de congédier un tel salarié.
- 6.11 Tous les délais mentionnés dans le présent article, jours ouvrables excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief, incluant la période débutant le 20 décembre et se terminant le 5 janvier inclusivement.
- 6.12 L'employeur doit informer par écrit ou par télécopieur, le syndicat de cette mesure disciplinaire dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la remise de l'avis écrit prévu au paragraphe précédent. Cet avis doit indiquer la mesure disciplinaire imposée et en exposer les motifs.
- 6.13 Un salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire doit être avisé par écrit. La décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire, après trente (30) jours ouvrables de la connaissance par l'employeur de l'incident qui y donne lieu, ne pourra être invoquée par l'employeur à l'arbitrage.
- 6.14 Tout salarié convoqué par l'employeur pour une raison disciplinaire, peut se faire accompagner d'un représentant autorisé du syndicat.
- 6.15 Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier d'un salarié douze (12) mois après avoir été imposée et ne pourra être invoquée contre ce salarié une fois rayée du dossier, sauf dans les cas de récidive.

ARTICLE 7 GRÈVES ET LOCK-OUT

- 7.01 Pour la durée de cette convention, l'employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner de lock-out illégal de ses salariés et si l'employeur décrète un lock-out illégal, les sommes de salaire ainsi perdues par les salariés leurs seront remboursées et le syndicat s'engage à ne pas susciter ou ordonner une grève illégale des salariés.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL ET SUR TEMPS

- 8.01 Aux fins de la présente convention collective, l'employeur, le syndicat et les salariés couverts par celle-ci consentent à ce que le salaire soit versé chaque

semaine, jusqu'à un changement de la politique de l'employeur au montant égal à chaque salarié selon le poste sur une base de salaire hebdomadaire moyen correspondant à quarante (40) heures de paye au taux régulier, excluant les primes et le surtemps. Le surtemps effectué en dehors de l'horaire normal de travail sera payé lors de la semaine pendant laquelle sera effectuée, conformément aux dispositions contenues au présent article.

8.02

La rotation des quarts (shifts) sera comme suit:

- a) L'horaire normal de travail sera conformément à l'Annexe "A" jointe aux présentes.
- b) L'horaire normal de travail sera de 40h par semaine.
- c) Dans l'éventualité où l'horaire de travail prévu à l'annexe A doit être modifié pour des besoins opérationnels, les salariés doivent être avisés par écrit quinze (15) jours à l'avance. L'horaire sera modifié avec une entente commune entre toutes les parties.

8.03

Les taux de salaire de base seront:

- a) Du 16 octobre 2020 au 15 octobre 2021
Mécanicien de machines fixes 4B : **31,69 \$/heures**
Mécanicien de machines fixes 4A : **35,70 \$/heures**
- b) Du 16 octobre 2021 au 15 octobre 2022
Mécanicien de machines fixes 4B : **32,33 \$/heures**
Mécanicien de machines fixes 4A : **36,41 \$/heures**
- c) Du 16 octobre 2022 au 15 octobre 2023
Mécanicien de machines fixes 4B : **32,97\$/heures**
Mécanicien de machines fixes 4A : **37,14 \$/heures**
- d) Du 16 octobre 2023 au 15 octobre 2024
Mécanicien de machines fixes 4B : **33,71 \$/heures**
Mécanicien de machines fixes 4A : **37,98 \$/heures**
- e) Du 16 octobre 2024 au 15 octobre 2025
Mécanicien de machines fixes 4B : **34,47\$/heures**
Mécanicien de machines fixes 4A : **38,83\$/heures**
- f) Tout salarié nommé par l'employeur ayant la fonction de chef d'équipe reçoit une prime de cinq pour cent et demi (5,5%) de son taux horaire pour les heures normales de travail.

8.04

- a) Après huit (8) heures de travail régulier consécutives, les heures ainsi travaillées seront payées au taux horaire d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire pour les premières quatre (4) heures et toutes les heures travaillées en surplus la même journée des premières quatre (4) heures seront payées au taux horaire de temps double (2) le taux horaire, lorsque les salariés doivent continuer de travailler après les heures normales ou sont cédulés pour travailler avant les heures normales, soit du lundi au vendredi.
- b) Un salarié ayant été rappelé au travail pour un appel de services (urgence non-planifié) les jours de semaine (du lundi au vendredi) après que celui-ci a travaillé toute la journée sera rémunéré un minimum de quatre (4) heures au taux horaire d'une fois et demie (1 1/2). Lorsqu'il est rappelé pour un appel de services (urgence non-planifié) le samedi ou le dimanche, il sera rémunéré au taux horaire d'une fois et demie (1 1/2) pour un minimum de quatre (4) heures, et toutes les heures travaillées en surplus la même journée des premières quatre (4) heures seront payées au taux horaire de temps double.
- c) Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de travailler durant ses vacances annuelles, il sera payé au taux horaire total de temps double, le taux horaire de base. Les journées de vacances qui auront été travaillées seront reportées. Les dates pour la récupération des journées de vacances devront être approuvées par le gestionnaire de l'employeur.
- d) La durée de travail requise pour la surveillance obligatoire selon le Règlement sur les mécaniciens de machines fixes est d'un minimum de deux (2) heures. Si un appel de service survient à l'intérieur des deux heures de présence, aucun appel de service ne sera chargé durant les quatre heures prévues pour la surveillance.
- e) La période visée par les appels de service de la couverture de garde s'étend de 18 heures (ou de l'heure de fin de la période régulière de travail) à 4 heures (ou deux heures avant le début de la période régulière de travail) et ce, du lundi au vendredi. La période comprise entre 4 heures et 6 heures sera payable à temps et demi si requise et sans compensation de 4 heures et couverte par le salarié qui est cédulé pour débiter le quart à 6 heures.

8.05 Les salariés seront payés à tous les jeudis jusqu'à un changement de la politique de l'employeur.

8.06 Étant donné l'horaire de travail et en guise de précaution à cet égard, il y aura toujours un mécanicien de machines fixes disponible (stand-by) pour remplacer le mécanicien de machines fixes. Dans le cas où le salarié qui doit demeurer ainsi en disponibilité ne serait pas disponible lorsqu'appelé pour se présenter au travail, l'employeur pourra prendre les mesures qu'elle jugera appropriées dans les circonstances. Cependant, si le salarié devant demeurer en disponibilité n'est

pas disponible à cause d'une raison valable, aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre lui. Le salarié en disponibilité sera toujours le premier à être appelé. Lors d'appel de service par téléphone sans générer une visite au travail le salarié reçoit une (1) heures à temps taux et demi. Tous les appels reçus à l'intérieur de cette heure pour régler le problème ne seront pas cumulatifs et la compensation restera à une heure à temps et demi. Lors d'appels de service, dans l'éventualité où le salarié est appelé à se déplacer sur les lieux de travail, la compensation pour l'appel de service ne sera pas payée.

8.07 Le surtemps sera distribué aussi équitablement que possible sur chaque équipe, parmi les salariés qui effectuent normalement le travail.

8.08 Un salarié en attente qui sera tenu selon son horaire de répondre aux appels de garde recevra une prime de 17,86\$ par jour.

Si le salarié ne répond pas à un appel, cette prime ne lui sera pas versé.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté est la durée du service dans l'unité de négociation d'un salarié à l'emploi de son employeur.

- a) L'ancienneté s'acquiert une fois la période d'essai complétée et rétroagit à la date d'embauche.
- b) Une fois par année, le 1er avril, l'employeur affichera une liste contenant les noms et l'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention. Une copie de cette liste sera remise au syndicat.

9.02 Perte d'ancienneté et d'emploi

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Il abandonne volontairement son emploi.
- b) Il est congédié pour juste cause.
- c) Il est mis à pied pendant la plus courte des deux périodes suivantes :
 - i. une période équivalant à son ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied; ou
 - ii. une période de vingt-quatre (24) mois.
- d) Il est en mise à pied et a omis, sauf pour des raisons indépendantes de sa volonté, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un document en vertu de la clause 3.06 le rappelant au travail.
- e) Il est absent en raison d'une maladie ou d'un accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) Il est absent sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pour une période excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.

9.03

- a) Les salariés à l'essai commenceront à acquérir de l'ancienneté seulement après qu'ils auront été au service de l'employeur pour une période continue de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté de le salarié commencera à compter à partir de sa date d'embauche.
- b) Durant ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, les salariés à l'essai seront couverts par toutes les dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui concerne l'ancienneté et la procédure de règlement des griefs et arbitrage.

9.04

Une fois par année, le 1er avril, l'employeur affichera une liste contenant les noms et l'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention. Une copie de cette liste sera remise au syndicat.

ARTICLE 10

PROMOTION

10.01

L'employeur devra offrir à ses salariés d'abord toute promotion au sein de l'unité de négociation. À cette fin, l'employeur devra afficher un avis contenant le nom du poste, le taux de salaire et les qualifications requises pendant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

Seuls les salariés réguliers de l'employeur qui se seront porté candidats pour le poste dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'expiration du délai d'affichage seront considérés. Le délégué syndical aura toutefois le droit de poser la candidature d'un salarié en vacances à condition qu'il ait un mandat écrit exprès à cette fin avant le départ de le salarié.

10.02

L'employeur doit faire son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de la période pour poser des candidatures et fera connaître cette décision sur le tableau d'affichage, tenant compte de l'ancienneté, des qualifications et de l'habileté du candidat.

10.03

Le salarié promu à une position supérieure sera à l'essai pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Après cette période, la position deviendra permanente. Si avant l'expiration de cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employeur n'est pas satisfait des services du salarié ainsi promu, il sera réintégré dans sa position antérieure.

ARTICLE 11

GARANTIE D'EMPLOI

- 11.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent qu'il y a présentement deux (2) salariés visés par le certificat d'accréditation décrit plus amplement à l'Article 2 de cette convention. L'employeur s'engage à garder pendant la présente convention les deux (2) salariés réguliers actuels. Nonobstant ce qui précède, l'employeur aura en tout temps le droit d'engager des salariés à l'essai ou des salariés réguliers soit pour une période déterminée ou pour une période indéterminée, ou de réorganiser sa main-d'œuvre advenant que l'un ou l'autre des deux (2) salariés réguliers actuels ne soient plus à l'emploi de l'employeur.
- 11.02 Il est expressément entendu que si les autorités gouvernementales adoptent des lois ou des règlements ou des ordonnances ou toutes autres dispositions similaires permettant à l'employeur de modifier la cédule de travail jointe aux présentes comme Annexe "A" ou qui entraîneront d'autres modifications à la présente convention, tels changements ou modifications seront faits par les parties.
- 11.03 Si dans les douze (12) mois suivant une mise à pied l'employeur a besoin des services des salariés dans l'unité de négociation, elle s'engage à rappeler les salariés mis à pied par ordre d'ancienneté et selon le certificat requis. Dans un tel cas, le salarié ne perdra pas l'ancienneté qu'il aura accumulée au moment de sa mise à pied.

ARTICLE 12

CLASSIFICATION ET FONCTION DES SALARIÉS

- 12.01 L'employeur reconnaît la classification requise suivante selon les normes gouvernementales.
- 12.02 Les mécaniciens de machines fixes auront pour tâches d'opérer, d'entretenir et de voir au fonctionnement à un niveau maximum d'efficacité de l'équipement de l'édifice selon les normes établies par la direction et plus particulièrement, mais sans restreindre la généralité de ce qui précède voir à cet effet l'Annexe B.
- 12.03 L'employeur s'engage à fournir un mécanicien de machines fixes à l'électricien, au moment du changement des lignes électriques.
- 12.04 Les salariés qui ne sont pas régis par la présente convention collective n'accomplissent pas le travail habituellement et normalement fait par les salariés régis, sauf les cas suivants :
- Formation, entraînement;
 - Cas d'urgence;

- Lorsqu'il y a eu au préalable une entente écrite à cet effet entre les deux parties;
- Remplacement de vacances ou toute autre absence (maladie, congés, etc.).

ARTICLE 13 VACANCES PAYÉS

13.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant normalement le 1^{er} mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente.

13.02 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une période de vacances d'une durée égale à un jour et quart (1 ¼) par mois de service jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de vacances.

L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut pendant la période de référence. La base de calcul sera l'ancienneté d'édifice.

13.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie d'un (1) an ou plus d'ancienneté, a droit à une période de vacances d'une durée de trois (3) semaines de calendrier.

L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut pendant la période de référence.

13.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie six (6) ans d'ancienneté, a droit à une période de vacances d'une durée de quatre (4) semaines de calendrier.

L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à huit pour cent (8 %) du salaire brut pendant la période de référence.

13.05 a) Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie quinze (15) ans d'ancienneté, a droit à une période de vacances d'une durée de cinq (5) semaines de calendrier.

L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à dix pour cent (10 %) du salaire brut pendant la période de référence.

- b) Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie de trente (30) ans d'ancienneté, a droit à une période de vacances d'une durée est de cinq (5) semaines de calendrier.

L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à dix pour cent (10 %) du salaire brut pendant la période de référence. De plus, le salarié peut bénéficier d'une semaine additionnelle de vacances sans solde.

- 13.06 Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un employé lui sera crédité. Ce jour de fête doit lui être payé au taux horaire de base selon ses heures cédulées (soit 8 heures).
- 13.07 Les salariés devront au plus tard le 15 avril de l'année en cours afficher leur choix 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 avril. Après ces dates, un salarié qui n'a pas affiché son choix de vacances ne pourra prendre une période choisie par un autre salarié, même s'il a plus d'ancienneté.
- 13.08 Les salariés ne pourront prendre plus de trois (3) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et le 30 septembre. Les vacances seront prises de façon à ce qu'il n'y ait plus qu'un salarié visé par les présents absents en même temps.
- 13.09 Les vacances sont accordées par ordre d'ancienneté générale des salariés du même édifice.
- 13.10 La préférence pour les vacances sera accordée aux salariés suivant leur ancienneté.
- 13.11 La paie de vacances est versée à la dernière période de paie avant la date de départ pour vacances de le salarié, à moins d'entente mutuelle au contraire.
- 13.12 Les vacances ne pourront être prises entre le 15 décembre et le 15 janvier de l'année suivante à moins d'une autorisation écrite de l'employeur.

ARTICLE 14

CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

- 14.01 Les jours fériés suivants sont des jours chômés et payés :
1. La veille du Jour de l'An
 2. Le jour de l'An
 3. Le 2 janvier
 4. Le Vendredi Saint
 5. Journée nationale des patriotes
 6. Fête nationale
 7. Fête du Canada
 8. La fête du Travail (1^{er} Lundi de septembre)
 9. L'Action de grâces (2^e lundi d'octobre)
 10. La veille de Noël
 11. Noël
 12. Le 26 décembre
- 14.02 Sujet à ce qui suit, chaque salarié aura droit à un congé payé à son taux de salaire de base pour chacun des jours de fêtes précités.
- 14.03 Lorsque le jour de fête tombe le jour de congé régulier du salarié, le salarié reçoit au lieu de ce jour de fête soit, 8 heures de salaire payé à son taux de base comme s'il avait été cédulé ce jour-là.
- 14.04 Les salariés ne travailleront pas les jours de fêtes décrits au paragraphe 14.01 à moins d'être requis de le faire par l'employeur. Lorsqu'un salarié est requis de travailler un jour de fête, il aura droit de recevoir le temps triple son taux horaire de base pour toutes les heures qu'il aura travaillées durant cette période ce qui inclut la fête. Les telles heures travaillées seront considérées comme temps supplémentaire.
- 14.05 Pour les salariés, la fête leur sera payée la journée même et non le jour du congé décrété par le gouvernement.
- 14.06 Le salarié n'aura le droit de recevoir les montants prévus dans le présent article 14 que s'il a travaillé le dernier jour de travail de sa cédule avant et le premier jour de travail de sa cédule après le jour de fête.
- 14.07 Si un congé statutaire survient alors qu'un salarié est en congé selon son horaire de travail, parce qu'il est en vacances ou qu'il est absent avec permission pour une autre raison prévue à la convention, ce salarié reçoit l'équivalent des heures cédulées à son taux des heures de salaire régulier.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX

15.01 L'employeur accorde aux salariés réguliers des congés sociaux, sans perte de salaire, dans les cas suivants :

1. Mariage

	Maximum
Enfants.....	2 jours
Sœur, frère.....	1 jour

2. Funérailles

	Maximum
Conjoint.....	5 jours
Enfant, père, mère.....	5 jours
Beau-père, belle-mère, bru, gendre, beau-frère, belle-sœur, frère, sœur, grands parents.....	2 jours

3. Naissance

	Maximum
Enfant.....	2 jours

15.02 Ces jours seront payés au taux horaire de base selon l'horaire normal de 8h/jour.

15.03 Dans tous les cas, le salarié doit, lorsque possible, prévenir le représentant de l'employeur trois (3) jours avant son départ. Sur demande, le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation en lien avec sa demande de congé.

ARTICLE 16 CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

16.01 Pour chaque mois de service travaillé, le salarié régulier a droit à un crédit de dix (10) heures de congé de maladie au taux horaire de base payable le 15 décembre de chaque année. Les heures qui n'auront pas été utilisées seront payées à cette date jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures.

16.02 Dès le premier jour d'absence pour maladie, le salarié doit se prévaloir des heures de congé de maladie accumulées et reçoit le salaire de sa fonction régulière pour chaque heure de congé ainsi prise. Cependant, le salarié ne sera alors payé que pour les jours autres que ses jours de congé prévus, les jours de fête, les vacances ou tout autre jour pour lequel il est payé pour du temps non travaillé.

16.03 Pour les 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 subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions n'interrompt pas le service.

- 16.04 Lors de son départ pour quelque raison que ce soit, sauf maladie, tout salarié (ou ses ayants droits) bénéficie du solde de ses heures de congé maladie accumulées durant l'année qui lui sont payées au taux de salaire de son occupation régulière en vigueur au moment de son départ. Lors de son départ, pour raison de maladie, le salarié est réputé demeurer au service de l'employeur jusqu'à épuisement du solde de ses heures de congé maladie.
- 16.05 La limite concernant le droit à des congés de maladie s'établit d'après le nombre d'heures de congé maladie accumulées par les salariés selon les calculs faits conformément au présent article. L'employeur affichera un compte rendu des heures de maladie de chacun des salariés, à tous les six (6) mois.
- 16.06 Les heures de maladie seront comptées du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année en cours et ne s'accumuleront pas d'une année à l'autre.
- 16.07 Après trois (3) jours consécutifs de maladie, le salarié doit fournir à la demande de l'employeur une preuve ou attestation de sa maladie.
- 16.08 Le salarié aura l'obligation si possible, et dès que possible d'appeler l'employeur s'il est malade ou est impliqué dans un accident quelconque.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 17.01 L'employeur continuera de prendre les mesures raisonnables et nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés durant leur travail et de maintenir un équipement de premiers soins.
- L'employeur convient de fournir, à ses propres frais, tout équipement de sécurité qu'il oblige les salariés à porter et qu'il juge nécessaire pour leur protection.
- 17.02 Sauf en cas d'urgence ou de bris mécanique, les salariés ne seront requis de procéder à l'inspection des tours de refroidissement qu'entre la levée du jour et la tombée de la nuit.
- 17.03 Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- Le salarié doit de plus s'assurer de ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail.

ARTICLE 18 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 18.01 En autant que la chose soit 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 gestionnaire de l'employeur.

18.02 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse complète de premiers soins, qui sera mise à jour sur demande.

L'employeur offrira la formation de secouriste aux employés selon les exigences de la CNESST.

18.03 Les déboursés occasionnés à l'employeur, ainsi que la journée de l'accident n'affectent pas son solde d'heures de congé maladie.

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/ou les articles vestimentaires spéciaux, le choix des couleurs est à la discrétion de l'employeur. Le salarié sera responsable desdits uniformes et/ou desdits articles vestimentaires spéciaux.

19.02 L'employeur fournira pour chaque salarié permanent, un (1) parka, un (1) blouson, un (1) imperméable, une (1) paire de bottes d'eau avec bout en acier ainsi que des gants de caoutchouc tous remplacé au besoin et nettoyé trois (3) fois par année.

19.03 L'employeur fournit une fois par année au salarié, sans frais, les bottes de sécurité de couleur noire (style espadrille interdit) d'un prix maximal de 220,00 \$ plus taxes. Elles seront obligatoires dans les édifices où leur port est requis par le client ou lors de l'exécution de travaux spéciaux afin de préserver la santé et la sécurité du salarié.

Si le salarié cesse d'être au service de l'employeur, il est tenu de retourner tout uniforme ou tout article spécial de vêtement qui lui aura été fourni.

ARTICLE 20 ASSURANCES

20.01 Les salariés couverts par la présente convention auront droit aux indemnités prévues par l'assurance collective des salariés conformément aux termes actuels et conditions qui seront négociés lors des comités patronaux-syndicaux d'assurance collective, soit payé 100 % par l'employeur. Dans l'éventualité où un changement de couverture est possible, un comité patronal et syndical sera formé.

ARTICLE 21 DIVERS

21.01

- a. Les salariés couverts par la présente convention collective ne seront pas appelés à faire du lavage des bâtiments sauf pour ce qui est prévu au paragraphe 12.02.

- b. Cependant, tout salarié sera tenu lorsqu'il effectue des travaux, de remettre l'endroit ainsi que l'équipement dans le même état de propreté qu'ils étaient avant lesdits travaux.
- c. Le département mécanique sera pourvu de l'équipement adéquat nécessaire pour nettoyer l'intérieur des systèmes de ventilation.

- 21.02 Tous les outils seront fournis par l'employeur.
- 21.03 Tous les salariés de l'unité de négociation auront leurs propres casiers.
- 21.04 Lorsque l'employeur décide qu'un salarié régulier doit suivre une formation professionnelle en lien avec son travail, le salarié en formation reçoit le salaire auquel il aurait droit s'il avait travaillé ce jour-là. De plus, l'employeur assume les coûts de cette formation professionnelle, incluant les fournitures nécessaires en lien avec la formation.
- 21.05 Le salarié est tenu de fournir à l'employeur les résultats de cette formation. Si le salarié quitte son emploi ou est congédié dans les deux (2) années qui suivent la fin de la formation, il devra rembourser le coût de la formation à l'employeur.
- 21.06 L'employeur consent à ses salariés deux (2) espaces de stationnement.
- 21.07 Les coûts du certificat d'emplois Québec pour les M.M.F. seront défrayés par l'employeur selon les règlements sur les M.M.F. du Québec. (L.R.Q. ,c.M-6,a, 12, par. a à j).

ARTICLE 22

AVIS

- 22.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au syndicat ou à l'employeur en vertu des dispositions de la présente convention seront présumés avoir été donnés ou adressés à la partie indiquée sur la livraison d'un tel avis ou de telle requête à sa destinataire aux adresses suivantes:

EMPLOYEUR :

- GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C.
695, 90E AVENUE,
LASALLE, QUÉBEC, H8R 3A4

SYNDICAT.:

- SECTION LOCAL 1976 DU SYNDICAT DES MÉTALLOS
2350 AVENUE DE LASALLE,
MONTRÉAL, QUÉBEC H1V 2L1

ARTICLE 23**RÉTROACTIVITÉ**

- 23.01 La présente convention s'appliquera rétroactivement au 16 octobre 2020 pour les clauses monétaires exclusivement.

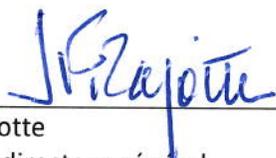
ARTICLE 24**DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 24.01 La présente convention collective prend effet à compter du jour de sa signature et se termine le 15 octobre 2025.
- 24.02 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.
- 24.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 24.04 Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser, amender ou terminer 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.

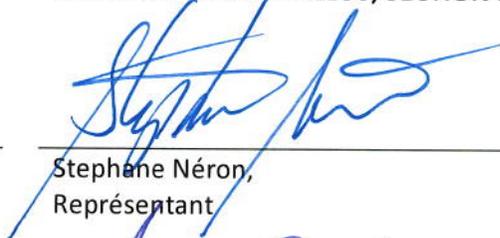
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente Entente ce 11^e jour du mois Mai 2021.

GDI SERVICES TECHNIQUES S.E.C

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 1976



Jean-François Rajotte
Vice-président et directeur général



Stéphane Néron,
Représentant



Alexandre Gareau
Directeur, optimisation maintenance et actifs



Annie Daigneault
Agent d'affaires syndicales



Pierre-Richard Joseph
Agent d'affaires syndicales



Normand Gauthier
Délégué

ANNEXE A : Tableaux des taux et horaires de travail

Négociation salariale 2020 à 2025 – Taux simple, demi et double

TABLEAU DES DIVERS TAUX					
	Lundi – vendredi 6h-18h	Tournée de 4h (Samedi ou dimanche)	Appel de services Samedi	Appel de services Dimanche	Travaux planifiés avec accord du Client (Samedi ou dimanche)
Temp simple	X				
Temps de demi		X	X 4 premières heures	X 4 premières heures	
Temp double			X Après 4 heures	X Après 4 heures	X

- Temps simple : l'employé sera payé à temps simple pour 8h de travail par jour soit 40h par semaine (lundi au vendredi).
- Temps et demi applicable après 8 heures de travail consécutives.
- Temps double applicable après 12 heures de travail consécutives.

TABLEAU DE L'HORAIRE DE TRAVAIL					
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
MMF 4A	6h à 14h				
MMF 4B	10h à 18h				

ANNEXE B :

Description des tâches de travail des mécaniciens de machines fixes Classe 4A et 4B

Les mécaniciens de machines fixes 4A et 4B assureront de manière générale, en plus de la surveillance prescrite par la Loi et la réglementation, les fonctions d'opération des systèmes selon les horaires de travail. Ils devront répondre aux appels de service de confort des occupants, être les premiers intervenants techniques dans les situations d'urgence et exécuter les tâches d'entretien qui leurs sont assignées (filtres, courroies, tournées de vérification, entretien des équipements fixes, etc.) Ils ont la responsabilité d'une opération efficace de l'immeuble associées à ses tâches et d'appliquer les mesures d'économie d'énergie établies qui lui sont désignés.

En tout temps ils auront à prioriser la santé et la sécurité et utiliser les équipements de protection individuels appropriés.

TÂCHES ET RESPONSABILITES

- 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 du Client;
- 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 champ 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 ;
- Procéder aux essais réguliers de démarrage des génératrices et aviser son supérieur immédiat de toute défectuosité observée
- Faire l'entretien des salles mécaniques et garder les endroits propres après tout travaux
- Accomplir toute tâche de classe égale ou moindre.

Tâches et responsabilités supplémentaires du titulaire du poste avec la classification 4A :

- Le mécanicien de machine fixe de classe 4A sera responsable du plan selon la loi sur les mécaniciens de machines fixes (RLRQ, chapitre M-6) et son règlement (c.M-6, r. 1).
- Veillez au respect des règles en matière de santé, de sécurité et d'environnement pour une installation de machines fixes de classe 4A
- Appliquer les mesures relatives à la santé et sécurité;
- Appliquer les principes de gestion des matières dangereuses et des rejets
- Vérifier l'équipement d'urgence
- En situation d'urgence ou à l'occasion de simulations, participera à l'application des mesures d'urgence
- Mettre en service une installation de machines fixes de classe 4A
- Mettre en service le réseau de distribution du froid de l'installation
- Mettre en service le réseau de refroidissement de l'installation
- Mettre en service les systèmes auxiliaires de l'installation
- Mettre en service les compresseurs
- Contrôler les paramètres de fonctionnement d'une installation de machines fixes de classe 4A
- Contrôler le fonctionnement général d'une installation
- Contrôler la consommation d'énergie et les effluents
- Vérifier les dispositifs de sécurité et de protection
- Assurer le confort thermique des occupants
- Mettre hors service une installation de machines fixes de classe 4A
- Mettre hors service les compresseurs
- Mettre hors service les systèmes auxiliaires de l'installation
- Mettre hors service le réseau de refroidissement de l'installation
- Mettre hors service le réseau de distribution de froid de l'installation
- Assurer la gestion de la maintenance d'une installation de machines fixes
- Analyser l'état général de l'installation
- Poser un diagnostic et le valider
- Assurer et coordonner l'entretien et la réparation du compresseur et de ses dispositifs de sécurité
- Assurer et coordonner l'entretien et la réparation des systèmes auxiliaires
- Assurer et coordonner l'entretien des échangeurs thermiques et de la tour de refroidissement à l'eau
- Assurer l'entretien du système de ventilation et de climatisation
- Assurer l'analyse et le traitement de l'eau de la tour de refroidissement à l'eau
- Assurer la gestion des ressources énergétiques d'une installation de machines fixes
- Participer au choix de la source d'alimentation en énergie.

ANNEXE C :

Description des tâches de travail de chef d'équipe

Fonction attribuée à un salarié dont 90 % de l'horaire est consacré à des travaux de sa classification d'emploi et 10 % à des tâches de chef d'équipe telles que définies ci-dessous :

- a) Tâches de la fonction du chef d'équipe.
- Assure le lien entre le gestionnaire et les salariés;
 - Assigne, coordonne et encadre la réalisation des tâches journalières du département;
 - Planifie et distribue les travaux de maintenance préventive aux salariés du département;
 - Vérifie les travaux exécutés par les salariés du département;
 - Exécute lui-même des travaux;
 - Rencontre avec les fournisseurs et/ou entrepreneurs à la demande du gestionnaire;
 - Rencontre avec les locataires (au besoin);
 - Répond aux appels d'urgences (au besoin);
 - Informe le gestionnaire des besoins de fournitures du département;
 - Assiste la gestion pour la préparation de soumission
 - Assiste la gestion dans la gestion de projets reliés aux machineries fixes de l'établissement visé par la présente convention
 - Assiste le gestionnaire pour la préparation des horaires des salariés (hebdomadairement);
 - Rencontre avec le gestionnaire et le Client sur une base régulière;
 - Assistance pour les soumissions.
 - Aviser la sécurité lors de demande d'accès dans son département
- b) La fonction de chef d'équipe fait partie de l'unité de négociation; le chef d'équipe n'est pas responsable de l'application et de l'interprétation de la convention collective. Il n'a aucun pouvoir disciplinaire et il ne peut participer à une rencontre disciplinaire.
- c) La nomination à une fonction d'un chef d'équipe n'est pas sujette aux dispositions de la convention collective. L'employeur peut assigner la fonction de chef d'équipe au salarié qu'il désire.