

Convention Collective Industriel 2025

Règle particulière Mec. Protection-incendie

4.02 Chef d'équipe :

6) Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie : l'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, **deux** salariés et plus exerçant le même métier, pour une durée minimum de cinq jours. Un apprenti ne peut exercer la fonction de chef d'équipe

Texte similaire que le génie civil 4.08

4.07 Formation :

1) L'employeur qui assigne un salarié à l'opération d'un équipement nouveau ou à l'exécution de tâches nouvelles résultant de l'évolution technologique ou de la mécanisation, verse le salaire du métier, de la spécialité ou de l'occupation au salarié pendant la période requise pour sa formation.

2) Le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, doit suivre en cours d'emploi un cours de formation ou une session d'information obligatoire requis pour l'exercice de son travail a droit à son taux de salaire, aux dispositions relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie ainsi qu'aux frais de déplacement prévus à la section 23, s'il y a lieu.

Le même principe s'applique lorsqu'il s'agit d'un cours ou d'une session requise par le client de l'employeur.

De plus, l'employeur qui identifie un salarié pour être affecté sur un chantier et qui demande expressément au salarié de suivre une formation d'accueil pour avoir accès audit chantier, doit payer ce qui est prévu au deuxième alinéa en autant que le salarié se présente au travail au moment convenu. Le temps consacré à la formation d'accueil est ajouté à la rémunération de la première paie.

3) Les dispositions du présent article s'appliquent pour les sessions d'information et les formations visées aux paragraphes 1) et 2) qu'elles soient offertes en ligne ou en présentiel.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'obligation de formation prévue à l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence.

14.02 Droit de rappel

7) Règle particulière : mécanicien en protection-incendie :

- a) l'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, en autant que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. la preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.
- b) ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai tel que prévu à l'article 14.01.
- c) le salarié qui justifie plus de **4 000** heures pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de **60** jours ouvrables de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. la preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.
- d) pour les fins d'application du sous paragraphe c), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de **60** jour ouvrable ou plus.
- e) le salarié qui justifie plus de **4 000** heures à titre de compagnon, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de **120** jours ouvrables de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. la preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Nonobstant le sous paragraphe c), le frigoriste détenteur d'un certificat de compétence-compagnon a toujours priorité sur le droit de rappel.

f) pour les fins d'application du sous paragraphe e), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de **120** jour ouvrable ou plus.

~~Si le salarié subit deux échecs à l'examen de qualification, il perd ce droit de rappel mais il reste lié à la clause de l'article 14.02-7) a):~~

g) l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 120 km d'où sont effectués les travaux.

Cependant, l'employeur ne pourra embaucher un nouveau salarié, domicilié en dehors de la région administrative où sont effectués les travaux, pour exécuter le travail disponible sans l'avoir préalablement offert au salarié possédant un droit de rappel chez l'employeur.

le salarié a le choix, dans cette dernière situation, d'accepter ou de refuser le travail offert, et ce, sans affecter son droit de rappel pour d'autres travaux que pourrait effectuer l'employeur.

h) dans le cas où une entreprise cesse ses activités pour une raison quelconque, le salarié régulier conserve un droit de rappel chez cet employeur pour une durée de douze mois. Dans le cas où cet employeur reprend les opérations sous le même nom, sous un autre nom ou participe dans une nouvelle entreprise, le salarié doit être réintroduit dans la liste des salariés réguliers avec tous les droits et privilèges qui lui étaient conférés chez cet employeur

14.06 Préavis de mise à pied : Droit du salarié :

5) Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie : lors de la mise à pied, l'employeur avise le syndicat ou l'union du salarié concerné dans les cinq jours ouvrables après la mise à pied.

Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié lorsqu'il est mis à pied pour cinq jours ouvrables ou plus.

En fonction des heures travaillées du salarié enregistrées à la commission pour l'employeur, cet avis est de :

8 heures ouvrables si le salarié a travaillé de 1 à 4 000 heures;

40 heures ouvrables si le salarié a travaillé de 4 001 à 8 000 heures;

80 heures ouvrables si le salarié a travaillé 8 001 heures et plus.

Les heures travaillées pour un employeur pour les fins du paragraphe qui précède comprennent toutes les heures travaillées pour un tel employeur depuis l'embauche même si le salarié a fait l'objet de mises à pied, en autant qu'il s'agisse de mises à pied de moins de 120 jours ouvrables dans le cas d'un compagnon et de moins de 60 jours ouvrables dans le cas d'un apprenti.

Cet avis ne s'applique pas à l'égard d'un salarié qui est congédié.

L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu ci-avant ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il a droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la mise à pied pour sa dernière semaine de travail.

Exclusions relatives au calcul du délai : les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.

Exclusions relatives au préavis : dans le cas où l'employeur informe par écrit un salarié au moment de l'embauche que celui-ci est embauché pour des travaux dont la durée est inférieure au délai de préavis auquel il aurait droit, le délai de préavis devra alors être égal au nombre d'heures prévues pour la durée de ces travaux.

18.02 Indemnité d'intempérie : Règles particulières :

11) Mécanicien en protection-incendie : tout salarié qui se présente à l'heure conventionnelle, à la demande de son employeur, et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à **deux heures** de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries ou s'il lui fournit un habit de pluie. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

18.05 Appels de service : Disponibilité des salariés :

4) Mécanicien en protection-incendie :

L'employeur doit établir une liste de salariés disponibles pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail. Cette liste doit prévoir que les salariés agissent à tour de rôle.

Tout salarié qui accepte d'être inscrit sur cette liste, doit être disponible pour répondre aux appels de service, et ce, pour une durée de sept jours ou l'équivalent.

Le salarié qui est de service reçoit quotidiennement, une heure de salaire à son taux de salaire du lundi au dimanche et une heure de salaire à son taux de salaire les jours fériés.

Le salarié qui doit répondre à un appel de service en dehors des heures normales de travail ou en dehors de la semaine normale de travail est rémunéré à partir de son domicile, selon les dispositions de l'article 21.01 en plus de l'indemnité prévue au présent article. Le temps de transport ne s'applique pas dans ces conditions.

Pour les fins du paragraphe qui précède et de l'article 21.01, le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An sont considérés comme des congés fériés et les heures travaillées au cours de ces journées sont rémunérées au taux de salaire majoré de 100%

22.03 Prime de chef d'équipe et de chef de groupe :

e) Frigoriste et mécanicien en protection-incendie : **10 %** pour le chef d'équipe et **15 %** pour le chef de groupe.

Cependant, pour le chef de groupe affecté à des travaux dans l'industrie lourde, cette prime est de **20 %**.

22.04 Prime de déplacement de l'horaire de travail :

i) Mécanicien en protection-incendie : une prime horaire de **50 %** du taux de salaire de ce métier doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1).

23.09 Indemnité pour frais de déplacement :

c) Règles particulières : i. Calorifugeur, ~~mécanicien en protection-incendie~~, tuyauteur et soudeur en tuyauterie : dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, cette indemnité est également payable pour la journée précédant la première journée de travail, lorsque le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail.

Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

Cependant, cet article s'applique également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors des congés annuels obligatoires.

23.09 5 Indemnité pour frais de déplacement : Règles particulières

b) Mécanicien en protection-incendie :

i. le temps de déplacement pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison, est du temps effectif de travail.

ii) le temps de transport jusqu'au premier arrêt prévu et à partir du dernier arrêt prévu, chaque jour, dans les limites de la ville, de la place d'affaires de l'employeur, n'est pas rémunéré.

iii. lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre à un endroit en dehors des limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur, son temps de transport à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire applicable suivant l'horaire normal de travail prévu à l'article 20.03 20) et les heures supplémentaires prévues à la section 21.

iv. en ce qui concerne le salarié frigoriste affecté à des travaux d'installation : nonobstant le sous paragraphe iii, lorsqu'un employeur demande à un salarié frigoriste affecté à des travaux d'installation de se rendre à un endroit en dehors des limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur, son temps de transport à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire non majoré, excluant les avantages sociaux et l'indemnité de congé (13%).

v. l'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux exécutés à plus de 120 km de la place d'affaires de l'employeur ou du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre et la pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de service qui effectue un aller-retour dans la même journée.

vi. Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il ne peut obtenir gîte et couvert aux taux décrits au sous paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, l'employeur sur présentation de pièces justificatives du salarié, paie le coût justifié et raisonnable

24.01 Outils et vêtements de travail :

2) Fourniture d'outils et vêtements de travail : Employeur

l) Au mécanicien en protection-incendie

Les frais inhérents à l'utilisation d'un camion de service fourni à un salarié sont entièrement à la charge de l'employeur.

Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent ou déduire sur la paie du salarié pour l'achat, l'usage, le bris ou l'entretien d'un vêtement, d'un outil, d'un téléphone cellulaire ou d'un équipement utilisé pour son travail.

L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement l'achat de vêtement ou d'accessoire qui est sa marque de commerce.

27.06 Cotisations : règles particulières :

13) Mécanicien protection-incendie

d) la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

A compter de 27 avril 2025, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à **9 %** de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.