
Service des ressources humaines

Division des relations de travail et de la paie

Convention collective En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

Convention collective entre la Ville de Québec et l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523, Québec



TABLE DES MATIÈRES

SECTION A	DISPOSITIONS APPLICABLES À L'EMPLOYÉ QUI FOURNIT UNE PRESTATION DE TRAVAIL À EXPOCITÉ, DANS LES JARDINS DE L'HÔTEL DE VILLE ET À LA PLACE D'YOUVILLE.....	5
ARTICLE A-1.00	OBJET DE LA CONVENTION	5
ARTICLE A-2.00	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	5
ARTICLE A-3.00	DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE A-4.00	CHAMP D'APPLICATION DE LA SECTION « A ».....	6
ARTICLE A-5.00	SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE A-6.00	DROIT DE LA DIRECTION.....	9
ARTICLE A-7.00	RETENUE SYNDICALE.....	10
ARTICLE A-8.00	DROIT D’AFFICHAGE.....	10
ARTICLE A-9.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	10
ARTICLE A-10.00	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE A-11.00	HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE A-12.00	PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS.....	12
ARTICLE A-13.00	PAIE.....	13
ARTICLE A-14.00	VACANCES.....	14
ARTICLE A-15.00	JOURS FÉRIÉS.....	14
ARTICLE A-16.00	AVANTAGES SOCIAUX.....	14
ARTICLE A-17.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	15
ARTICLE A-18.00	COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL	15
ARTICLE A-19.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	16
ARTICLE A-20.00	SALAIRES.....	17
ARTICLE A-21.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	17
ARTICLE A-22.00	TAUX PAR REPRÉSENTATION	19
ARTICLE A-23.00	APPEL AU TRAVAIL	20
ARTICLE A-24.00	ÉQUIPE MINIMUM	21
ARTICLE A-25.00	FONCTIONS PARTICULIÈRES.....	22
ARTICLE A-26.00	RESPONSABILITÉS DU CHEF MACHINISTE	23
ARTICLE A-27.00	RADIODIFFUSION, TÉLÉDIFFUSION, ENREGISTREMENT, CINÉMATOGRAPHIE.....	24

ARTICLE A-28.00	ANNULATION	24
ARTICLE A-29.00	DIVERS	25
SECTION B	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS LORSQU’ILS FOURNISSENT UNE PRESTATION DE TRAVAIL AU PALAIS MONTCALM	26
ARTICLE B-1.00	OBJET DE LA CONVENTION	26
ARTICLE B-2.00	RECONNAISSANCE SYNDICALE	26
ARTICLE B-3.00	DÉFINITIONS.....	26
ARTICLE B-4.00	CHAMP D’APPLICATION DE LA SECTION « B ».....	27
ARTICLE B-5.00	SÉCURITÉ SYNDICALE	29
ARTICLE B-6.00	DROIT DE LA DIRECTION.....	29
ARTICLE B-7.00	RETENUE SYNDICALE.....	30
ARTICLE B-8.00	DROIT D’AFFICHAGE.....	30
ARTICLE B-9.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	30
ARTICLE B-10.00	MESURES DISCIPLINAIRES	31
ARTICLE B-11.00	HEURES DE TRAVAIL	32
ARTICLE B-12.00	PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS.....	32
ARTICLE B-13.00	PAIE.....	33
ARTICLE B-14.00	VACANCES.....	33
ARTICLE B-15.00	JOURS FÉRIÉS.....	34
ARTICLE B-16.00	AVANTAGES SOCIAUX.....	34
ARTICLE B-17.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	35
ARTICLE B-18.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	35
ARTICLE B-19.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	36
ARTICLE B-20.00	SALAIRES.....	37
ARTICLE B-21.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	37
ARTICLE B-22.00	TAUX PAR REPRÉSENTATION	39
ARTICLE B-23.00	APPEL AU TRAVAIL	40
ARTICLE B-24.00	ÉQUIPE MINIMUM	41
ARTICLE B-25.00	FONCTIONS PARTICULIÈRES.....	42
ARTICLE B-26.00	RESPONSABILITÉS DU CHEF MACHINISTE	43
ARTICLE B-27.00	RADIODIFFUSION, TÉLÉDIFFUSION, ENREGISTREMENT, CINÉMATOGRAPHIE.....	44

ARTICLE B-28.00	ANNULATION	44
ARTICLE B-29.00	DIVERS	44
SECTION C	DISPOSITIONS FINALES	45
ANNEXE « A-1 »	TAUX HORAIRE – EMPLOYÉ DE SCÈNE QUI FOURNIT UNE PRESTATION DES TRAVAIL À EXPOCITÉ, DANS LES JARDINS DE L’HÔTEL DE VILLE ET À LA PLACE D’YOUVILLE	47
ANNEXE « A-2 »	TAUX HORAIRE – EMPLOYÉS DE SCÈNE	48
ANNEXE « A-3 »	TAUX PAR REPRÉSENTATION – EMPLOYÉS DE SCÈNE	49
ANNEXE « B-1 »	TAUX HORAIRE –EMPLOYÉ DE SCÈNE QUI FOURNIT UNE PRESTATION DE TRAVAIL AU PALAIS MONTCALM DE TYPE SCÉNIQUE DANS LA SALLE RAOUL-JOBIN.....	50
ANNEXE « B-2 »	TAUX HORAIRES –EMPLOYÉ DE SCÈNE POUR LES ACTIVITÉS DE TYPE SCÉNIQUE TENUES EN DEHORS DE LA SALLE RAOUL-JOBIN.....	51
ANNEXE « B-3 »	TAUX PAR REPRÉSENTATION - EMPLOYÉS DE SCÈNE À L’INTÉRIEUR DE LA SALLE RAOUL-JOBIN	54
LETTRE D’ENTENTE	CONDITIONS PARTICULIÈRES DES QUATRE (4) CHEFS DE DÉPARTEMENT AFFECTÉS AU PALAIS MONTCALM.....	55

SECTION A DISPOSITIONS APPLICABLES À L'EMPLOYÉ QUI FOURNIT UNE PRESTATION DE TRAVAIL À EXPOCITÉ, DANS LES JARDINS DE L'HÔTEL DE VILLE ET À LA PLACE D'YOUVILLE

ARTICLE A-1.00 OBJET DE LA CONVENTION

- A-1.01 L'objet de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et les employés et de régir leurs conditions de travail.
- A-1.02 Les parties s'engagent à coopérer en vue d'assurer le bon déroulement des activités visées par la convention.

ARTICLE A-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- A-2.01 Conformément aux termes du certificat d'accréditation émis en faveur de l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523, Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel des machinistes de la scène et des projectionnistes à son emploi.
- A-2.02 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est membre de l'IATSE et que les statuts et règlements de l'Alliance régissent les employés.

ARTICLE A-3.00 DÉFINITIONS

- A-3.01 Dans la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :
- « **IATSE** » : l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523, Québec;
 - « **L'EMPLOYEUR** » : La Ville de Québec;
 - « **EMPLOYÉ** » : le salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat;
 - « **DÉMONTAGE** » : tout travail visant à la remise dans son état original, en tout ou en partie, d'un lieu préalablement aménagé pour une activité de type scénique;
 - « **DÉPARTEMENTS** » : les départements sont les suivants : personnel machiniste, accessoiriste, cintrier, monteur de câbles, éclairagiste, habilleuse, préposé au chargement et déchargement, projectionniste et sonorisateur;
 - « **JOURNÉE DE TRAVAIL** » : période comprise entre 8 h le matin et 8 h le lendemain matin;
 - « **MONTAGE** » : tout travail visant à la mise en place ou à l'ajustement des éléments nécessaires à la présentation d'une activité scénique;

- « **RÉPÉTITION** » : à la demande du producteur, période de temps permettant aux artistes et aux employés de scène de mettre au point, en tout ou en partie, un spectacle;
- « **REPRÉSENTATION** » : une période de temps telle que définie à la clause A-22.04 de la convention;
- « **SEMAINE DE TRAVAIL** » : une période de sept (7) jours s'étendant du dimanche au samedi inclusivement;
- « **SYNDICAT** » : l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523 Québec;
- « **TAUX EN VIGUEUR** » : taux régulier incluant la majoration prévue selon les clauses A-21.02, A-21.03 ou A-21.04;
- « **TAUX RÉGULIER** » : taux horaire prévu à chaque fonction selon l'annexe « A ».

ARTICLE A-4.00 CHAMP D'APPLICATION DE LA SECTION « A »

A-4.01 Conformément à l'accréditation en vigueur, la Section A de la convention collective s'applique aux employés dont les fonctions sont énumérées à l'annexe « A » lorsqu'ils effectuent les tâches de montage, répétition, représentation et démontage d'un spectacle, installation et opération de lampes de poursuite et des systèmes de son, représentation cinématographique et vidéo, enregistrement cinématographique et vidéo avec artistes ou comédiens et autres tâches de même nature habituellement confiées à ces employés à ExpoCité, dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville.

L'exécution de ces tâches inclut du travail de réparation, d'entretien, de manutention, d'installation et d'opération de décor, accessoires, costumes ou équipements de scène électriques, électroniques, mécaniques ou sonores, et peut également inclure l'installation d'éléments de décoration et publicitaires, d'estrades, de scènes temporaires, d'échafaudages ou autres éléments de nature scénique servant à la présentation des activités énumérées ci-dessous, sans toutefois empêcher l'Employeur de recourir à des compagnies lorsque le Syndicat ne peut fournir des ressources qualifiées :

- a) activités de type scénique à but lucratif, professionnelles ou non professionnelles;
- b) activités de type scénique à but non lucratif, professionnelles ou non professionnelles, organisées par l'Employeur ou des organismes culturels reconnus pour lesquelles aucun billet n'est vendu ou pour lesquelles un coût d'entrée peut être exigé pour accéder au site;
- c) activités de type scénique tenues dans des équipements de l'Employeur dont la vocation principale est hors du domaine du spectacle.

A-4.02 Malgré les dispositions de l'article A-4.01, la convention collective ne s'applique pas aux endroits et organismes suivants :

- a) l'Institut Canadien;
- b) la bibliothèque Gabrielle-Roy;
- c) le Centre des Congrès;
- d) le Festival d'été de Québec pendant la période habituelle du festival d'été, sauf à ExpoCité.

A-4.03 Malgré les dispositions de l'article A-4.01, cet article ne peut s'interpréter comme limitant les travaux d'entretien et de réparation qui sont présentement accomplis par les employés manuels de l'Employeur. Ces travaux comprennent notamment :

- l'installation des plateaux démontables;
- l'installation des panneaux recouvrant la patinoire;
- l'installation de bandes de patinoire;
- le ménage des lieux;
- les branchements électriques;
- l'installation des équipements de l'Employeur telles les scènes, estrades, etc.

A-4.04 Après le démontage d'une activité de type scénique, sous réserve des articles A-4.05 et A-4.06, les tâches effectuées par les employés peuvent occasionnellement être confiées à d'autres personnes présentes sur les lieux de l'exécution de celles-ci, lorsque le travail à compléter représente moins d'une heure de travail/personne et seulement si ce temps de travail ne peut être accolé à une période où des employés sont présents.

A-4.05 a) Lorsqu'il s'agit d'une activité prévue à la clause A-4.01 c), les équipements locatifs peuvent être montés et démontés par un maximum de deux (2) personnes à l'emploi des loueurs et opérés par une personne à l'emploi des loueurs quel que soit le nombre de compagnies sous-traitantes présentes;

b) Toute personne supplémentaire requise pour effectuer le montage, le démontage ou l'opération des équipements doit être un employé fourni par le Syndicat conformément à la clause A-24.02.

A-4.06 L'application de la clause A-4.05 ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un employé d'effectuer un travail lors d'une activité de type scénique prévue aux clauses A-4.01 a) et A-4.01 b) qui a lieu dans un équipement dont la vocation principale est hors du domaine du spectacle.

Il en va de même lorsque ce travail survient à l'occasion d'une activité de type scénique prévue à la clause A-4.01 c) nécessitant du personnel supplémentaire déterminé en conformité avec la clause A-4.05 b).

- A-4.07 Les activités à but non lucratif organisées par les organismes socioculturels qui ont pour but d'éduquer la population, de promouvoir les artistes amateurs ou de donner accès aux loisirs aux citoyens, ne sont pas régies par la convention dans la mesure où ces activités ont lieu à l'intérieur de centres de loisirs ou sur les terrains de jeux de l'Employeur, dans les rues, parcs et places publiques sur le territoire de l'Employeur, à l'exception de la Place d'Youville et des jardins de l'Hôtel de Ville.
- A-4.08 Malgré les dispositions de la clause A-4.01, la convention ne s'applique pas au montage, à l'opération ou au démontage d'équipements scéniques d'un exposant pour la promotion d'un produit ou de son organisme, sauf si ces tâches sont à la charge du promoteur d'un événement qui a loué un site à l'Employeur. Les équipements scéniques d'un exposant ne peuvent pas être utilisés par un autre exposant.
- A-4.09 La convention ne s'applique pas aux personnes qui accompagnent régulièrement les troupes, tels leurs chefs de département, leurs assistants, leurs salariés remplissant des fonctions de techniques spécialisées qui peuvent occasionnellement accomplir des tâches régies par la convention, ou à des personnes donnant des représentations artistiques, dans la mesure où la participation de telles personnes est essentielle pour maintenir une qualité ou les caractéristiques propres de telles représentations. Cet article ne doit pas avoir pour effet de priver un employé d'accomplir un travail qui, selon la convention, doit être exécuté par un employé.
- A-4.10 Les conditions de travail applicables à l'employé appelé à opérer le système de son central du Colisée Pepsi, lors d'activités sportives, de conférences ou de congrès sont les suivantes :**
- **Le taux horaire applicable est le taux régulier en tout temps;**
 - **L'appel au travail est de quatre (4) heures au taux régulier en tout temps;**
 - **Le temps effectué lors de ces activités est exclu aux fins du calcul du temps travaillé lors d'autres activités ou travaux régis par la convention collective.**
- A-4.11 **Lorsque l'Employeur loue un site extérieur municipal à un producteur ou un promoteur qui produit un spectacle à but lucratif avec droit d'entrée, les conditions de travail applicables au personnel sur ce site sont celles prévues dans la convention collective pour les activités de type scénique à but lucratif professionnelles ou non professionnelles.**
- Lorsque l'Employeur déplace des activités qui sont sous sa responsabilité et actuellement tenues à Place d'Youville ou dans les jardins de l'Hôtel de Ville sur des nouveaux sites extérieurs, les conditions de travail applicables au personnel sur ces sites, sont les mêmes que celles qui régissent les activités à la Place d'Youville et dans les jardins de l'Hôtel de Ville.**

ARTICLE A-5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

- A-5.01 Conformément à la convention, l'Employeur fait appel au Syndicat pour les emplois mentionnés à l'annexe « A » de la convention.
- A-5.02 Le Syndicat fournit les employés nécessaires, compétents et qualifiés, pour exécuter le travail requis selon les modalités de la convention. Selon le nombre d'employés requis, l'Employeur adresse sa demande écrite de personnel à l'agent d'affaires avant l'exécution du travail dans un délai raisonnable; ce délai ne peut être inférieur à trois (3) jours avant le début de l'activité. Cependant, dans les trois (3) jours précédant l'activité, des ajustements quant au nombre d'employés additionnels requis peuvent être effectués.
- Si le Syndicat est incapable de fournir pour une activité les employés compétents et qualifiés, à la satisfaction objective de l'Employeur et en nombre suffisant, alors que l'Employeur a respecté l'échéancier, l'Employeur peut procéder à l'engagement du personnel manquant.
- A-5.03 Dans la mesure du possible, l'Employeur et le Syndicat prennent les moyens nécessaires afin que les mêmes employés soient appelés au travail, lorsque les besoins de la production l'exigent, selon le nombre d'employés requis au cours d'une même activité pour un même producteur conformément à la convention.
- A-5.04 Après autorisation, l'Employeur verse à un employé qui exerce des activités syndicales et qui est désigné par le Syndicat, un salaire correspondant à l'emploi et pour la durée indiquée par le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur ce salaire et les différentes contributions de l'Employeur.

ARTICLE A-6.00 DROIT DE LA DIRECTION

- A-6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a les droits habituels de direction. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent :
- a) La détermination du nombre d'employés dans chaque fonction, après que l'Employeur ou son représentant ait consulté l'agent d'affaires du Syndicat ou la personne désignée, ainsi que la détermination des qualifications des employés et leur affectation;
 - b) La détermination des méthodes, des exigences et horaires des opérations;
 - c) La mise en vigueur de règlements pour assurer la bonne marche de l'opération;

Le tout sujet aux termes et conditions de la convention.

ARTICLE A-7.00 RETENUE SYNDICALE

- A-7.01 L'Employeur déduit du salaire de tout employé régi par la convention, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et la remet à la personne désignée par le Syndicat, par chèque fait au nom du Syndicat, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le Syndicat donne un avis de trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.
- A-7.02 L'équivalent de la cotisation syndicale prévue à la clause A-7.01 s'applique lorsque l'Employeur procède à l'engagement du personnel manquant tel que prévu à la clause A-5.02.

ARTICLE A-8.00 DROIT D’AFFICHAGE

- A-8.01 Le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblée sur un tableau fourni à cet effet par l'Employeur. Il peut également afficher tout autre avis de nature syndicale, sous réserve de l'approbation préalable du directeur du service ou du directeur du Service des ressources humaines ou du directeur général.

ARTICLE A-9.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- A-9.01 Toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de cette convention fait l'objet de la procédure de grief prévue ci-après.
- A-9.02 Le Syndicat soumet verbalement le grief au supérieur immédiat désigné qui transmet sa réponse dans les dix (10) jours qui suivent.
- A-9.03 Si la réponse du supérieur immédiat désigné n'est pas transmise dans le délai susmentionné ou si elle ne satisfait pas le Syndicat, ce dernier peut soumettre par écrit le grief au directeur du service concerné dans les vingt-cinq (25) jours de l'événement ou de la connaissance par l'employé des faits qui sont à l'origine de ce grief. Le directeur du service concerné répond par écrit au Syndicat dans les vingt (20) jours qui suivent.

Il est entendu que dans tous les cas, le délai pour déposer un grief ne débute qu'à compter de la réception, par le Syndicat, de la feuille de temps d'un salarié.

Copie de tout grief est transmise au directeur du Service des ressources humaines.

- A-9.04 Si la réponse du directeur du service concerné ne satisfait pas le Syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais susmentionnés, le Syndicat peut soumettre le grief à un arbitre unique dans les vingt (20) jours suivants.
- A-9.05 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief, sauf s'il y a entente écrite entre les parties pour prolonger les délais.

- A-9.06 Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique désigné par les parties, ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.
- A-9.07
- a) L'arbitre a le pouvoir de décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
 - b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
 - c) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi du ministère du Revenu* (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- A-9.08 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire et lie les parties.
- A-9.09 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et par l'Employeur.
- A-9.10 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE A-10.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- A-10.01 L'Employeur a le pouvoir de suspendre ou congédier un employé pour un motif juste et raisonnable dont la preuve lui incombe.
- A-10.02 L'employé est informé par écrit, dans les trente (30) jours suivant la connaissance de l'incident par l'Employeur, de l'avertissement ou du blâme qu'il entend déposer au dossier personnel. Cet avis écrit, dont copie est transmise au Syndicat dans le même délai, doit mentionner la ou les raisons justifiant la mesure disciplinaire imposée et être signé par un représentant autorisé de l'Employeur.
- A-10.03 Une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement ne peut être imposée à un employé avant que ce dernier n'ait eu l'occasion de se faire entendre.
- L'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Préalablement au moment de se faire entendre, l'employé et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier personnel de l'employé.
- A-10.04 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les faits reprochés sont communiqués à l'employé et au Syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

A-10.05 Une sanction disciplinaire prise envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, et deux (2) ans s'il s'agit de toute autre sanction, ne peut être invoquée contre lui ou à l'arbitrage.

ARTICLE A-11.00 HEURES DE TRAVAIL

A-11.01 Le temps de travail payé est calculé en arrondissant au quart d'heure. Cependant, au démontage, cinq (5) minutes excédant le quart d'heure, la demi-heure, le quarante-cinq (45) minutes ou l'heure sont considérées comme faisant partie du quart d'heure, de la demi-heure, du quarante-cinq (45) minutes ou de l'heure selon le cas.

A-11.02 À la demande de l'Employeur ou de son représentant, un employé peut être tenu d'enregistrer ses heures d'entrée et de sortie de travail sur un horodateur.

ARTICLE A-12.00 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

A-12.01 Il est accordé à chaque employé une période de repos de quinze (15) minutes (pause-café) au cours de chaque période de quatre (4) heures de travail.

A-12.02 a) La période de repas est d'une durée de soixante (60) minutes et elle est prise aux heures normales des repas, soit entre 11 h 30 et 14 h et entre 17 h et 20 h. En d'autres temps, **les dispositions prévues aux paragraphes b) et c) s'appliquent.**

b) Un employé a droit à une période de repas de soixante (60) minutes après chacune de ses périodes de travail de cinq (5) heures consécutives, s'il a encore une période de travail d'une (1) heure ou plus à effectuer. La décision de poursuivre le travail après cinq (5) heures consécutives est prise au cours de la cinquième heure par le représentant de l'Employeur après avoir consulté l'agent d'affaires ou la personne désignée.

c) L'Employeur, après **avoir consulté l'agent d'affaires ou la personne désignée**, peut à la fin d'une journée de travail, demander à un employé de poursuivre le travail au-delà de la cinquième (5^e) heure consécutive sans **que la prime de repas** prévue à la clause **A-12.03 a)** soit payée afin de permettre à l'équipe de quitter plus tôt lorsque les tâches à effectuer représentent moins d'une (1) heure de travail.

d) La période de repas prévue aux clauses A-12.02 a) et b) n'est pas rémunérée et n'est pas considérée comme du temps de travail.

A-12.03 a) Si l'Employeur décide qu'un employé ayant droit à une période de repas, conformément à la clause A-12.02 a) et b), doit poursuivre le travail, **l'Employeur accorde à celui-ci une pause repas de trente (30) minutes sur les lieux du travail, au taux en vigueur, et ce, en alternance. Dans un tel cas, l'Employeur fournit un repas chaud de qualité traiteur.**

À défaut de fournir un tel repas, l'employé est avisé au moment de l'appel au travail qu'il doit apporter son propre repas et il reçoit un montant forfaitaire de 15 \$.

- b) Advenant le cas où l'article traitant des frais de repas de la *Politique concernant les frais de représentation et de déplacement* serait mis à jour, le montant forfaitaire du présent article serait également mis à jour.

A-12.04 Si l'Employeur décide qu'un employé ayant droit à une période de repas, conformément à la clause A-12.02 a) et b), doit poursuivre le travail et qu'il ne peut prendre son repas sur les lieux du travail, celui-ci est rémunéré à raison de son taux en vigueur majoré de cent pour cent (100 %) du taux régulier prévu pour sa fonction à l'annexe «A», à compter de la sixième heure de travail jusqu'à ce que l'Employeur lui accorde une période de repas.

Cette disposition ne s'applique pas si la sixième heure de travail survient pendant la représentation et en tel cas, aux fins de l'application de la majoration prévue au paragraphe précédent, la sixième heure est reportée après la représentation.

A-12.05 Sont exclues de l'application de cet article, sauf pour la clause A-12.01, les activités de type scénique tenues :

- a) dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
b) sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01 a).

Toutefois, lorsque les besoins le permettent, les heures de repas prévues aux clauses A-12.02 a) et A-12.03 a) sont respectées

ARTICLE A-13.00 PAIE

A-13.01 La semaine de paie commence le dimanche et se termine le samedi.

A-13.02 Les employés sont payés chaque deux (2) semaines par l'Employeur, et ce, par dépôt bancaire dans l'institution financière de leur choix.

A-13.03 La paie est versée un jeudi. Si ce jeudi est un jour férié, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.

A-13.04 Chaque mois, l'Employeur fait parvenir une copie des feuilles de temps, incluant les éventuelles corrections qui pourraient y avoir été apportées, au Syndicat et à l'employé. Le délai pour déposer un grief prévu à la clause A-9.03 ne débute qu'à compter de la réception par le Syndicat, de la feuille de temps du salarié concerné par le grief.

ARTICLE A-14.00 VACANCES

A-14.01 Chaque employé a droit à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6 %) de sa rémunération. Cependant, l'employé qui est membre du Syndicat a droit à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8 %) de sa rémunération. Cette indemnité est versée à chaque deux (2) semaines.

ARTICLE A-15.00 JOURS FÉRIÉS

A-15.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés :

- le Premier de l'an;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes, fête de Dollard ou fête de la Reine;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- la veille du jour de l'An;
- les congés civiques décrétés par le conseil de ville. Ces fêtes sont chômées aux dates où elles surviennent.

ARTICLE A-16.00 AVANTAGES SOCIAUX

A-16.01 L'Employeur verse mensuellement au Syndicat, pour tout membre qui participe au régime de rentes, **13,5 %** du salaire mensuel régulier (5 % comme contribution à leur régime de rentes et **8,5 %** pour les autres avantages tels les assurances collectives, etc.).

Ce montant est remis au Syndicat au plus tard le 15 de chaque mois pour le mois précédent.

A-16.02 L'Employeur s'engage à déduire de la paie des employés membres du Syndicat qui signent une autorisation à cet effet leur contribution de 5 % à leur régime de rentes.

A-16.03 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur une copie du plan de retraite, du plan d'assurance collective ou de tout régime d'avantages sociaux qu'il met en vigueur.

A-16.04 Au 31 janvier de chaque année, le Syndicat convient de fournir au Service des ressources humaines une liste des employés, en indiquant les sommes versées à leur acquis pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente pour les différents régimes d'avantages sociaux, ainsi que la preuve de tels versements.

ARTICLE A-17.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

A-17.01 Si l'Employeur modifie son équipement ou le remplace par un système plus complexe, il s'engage à consulter le Syndicat au préalable. Un préavis d'au moins trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de cette modification ou de ce remplacement est donné au Syndicat.

L'Employeur s'assure que la formation appropriée est dispensée au chef du département concerné par la modification de l'équipement ou le remplacement d'un système. En l'absence du chef de département, le Syndicat et l'Employeur conviennent de l'identité d'un remplaçant.

Lorsqu'un manufacturier dispense une formation à la demande de l'Employeur à la suite d'une modification d'équipement ou le remplacement d'un système, le chef du département concerné est présent. En l'absence du chef de département, le Syndicat et l'Employeur conviennent de l'identité d'un remplaçant. Le Syndicat peut également demander à un salarié d'être présent (aux frais du salarié) à une telle formation (maximum de deux (2) salariés).

ARTICLE A-18.00 COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

A-18.01 Le comité de relations de travail est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité se réunit, à la demande de l'une des parties, une (1) fois tous les trois (3) mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif.

A-18.02 Le comité a pour but d'étudier toute question d'ordre général qu'une partie soumet à l'autre. L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie du procès-verbal de chaque rencontre.

A-18.03 Les employés siégeant sur le comité ont droit à une rémunération de trois (3) heures au taux régulier de leur classification, sauf s'ils sont déjà au travail ou sauf si le temps consacré aux activités de ce comité est effectué pendant les heures prévues pour un appel au travail.

A-18.04 Pour maintenir d'excellentes relations avec le Syndicat, l'Employeur consent à discuter toute question concernant la convention avec un représentant autorisé du Syndicat.

ARTICLE A-19.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A-19.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

A-19.02 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital, chez le médecin ou à leur résidence si la situation l'exige et, le cas échéant, à les payer pour la balance de leur journée de travail.

A-19.03 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

L'Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un employé, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il a exercé ce droit.

A-19.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il est nécessaire pour la sécurité de celui qui monte dans une échelle qu'il soit assisté selon le besoin.

A-19.05 Un comité conjoint de santé et de sécurité du travail composé de deux (2) représentants de chacune des parties est formé. Le comité se réunit une (1) fois par trois (3) mois, sauf si les deux (2) parties conviennent d'autres rencontres, compte tenu des besoins.

A-19.06 Le comité a pour mandat :

- a) D'identifier les risques relatifs au milieu de travail;
- b) De proposer les correctifs requis pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs;
- c) D'analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles, en rechercher les causes susceptibles et soumettre les recommandations appropriées.

A-19.07 Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé et remis aux membres du comité.

- A-19.08 Les employés siégeant sur ce comité ont droit à une rémunération de **trois (3)** heures au taux régulier de leur classification, sauf s'ils sont déjà au travail ou sauf si le temps consacré aux activités de ce comité est effectué pendant les heures prévues pour un appel au travail.
- A-19.09 Chaque employé se présente au travail avec des bottes ou des souliers de sécurité. **À cette fin, l'Employeur verse sur chacune des paies des employés, l'équivalent de 1% des gains bruts de la période en cours, et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$ par année civile.**

ARTICLE A-20.00 SALAIRES

- A-20.01 Les taux prévus pour les différentes fonctions régies par la convention apparaissent à l'annexe A.
- A-20.02 Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitement prévues pour chaque classe d'emploi à l'annexe A, annexe qui fait partie intégrante de la convention. Il est entendu que malgré le libellé de l'annexe « A-2 », l'annexe « A-1 » s'applique aux activités scéniques tenues à Place d'Youville, aux jardins de l'Hôtel de Ville **et aux scènes extérieures d'ExpoCité**, lorsqu'une activité requiert plus de soixante-quatre (64) heures **cumulatives pour l'ensemble des employés appelés à travailler** lors de montage scénique.
- A-20.03 Les taux horaires prévus à l'annexe « A » correspondent aux échelles en vigueur **au 31 décembre 2018.**

Pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, les échelles de traitement sont majorées en fonction de la formule suivante :

1.5% + IPC RMR Québec¹, pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2% annuellement

ARTICLE A-21.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- A-21.01 Les clauses A-21.02 et A-21.03 s'appliquent aux activités de type scénique autres que celles tenues :
- dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
 - sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01 a).

¹ Le traitement est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

La clause A-21.04 s'applique aux activités de type scénique tenues :

- dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
- sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01 a).

A-21.02 Est considéré comme du travail supplémentaire rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), à l'exclusion du travail effectué au taux par représentation, tout travail qui est effectué :

- a) en plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine de travail pour une même activité d'un même producteur;
- b) en plus de huit (8) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- c) entre minuit et 8 h;
- d) le dimanche;
- e) les jours fériés suivants :
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes, fête de Dollard ou fête de la Reine;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâces;
 - les congés civiques décrétés par le conseil de ville.

A-21.03 Est considéré comme du travail supplémentaire rémunéré à raison du taux régulier majoré de cent pour cent (100 %), à l'exclusion du travail effectué au taux par représentation, tout travail qui est effectué :

- a) en plus de douze (12) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- b) le dimanche en plus de huit (8) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- c) entre minuit et 8 h en plus de douze (12) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- d) les jours fériés suivants, en plus de huit (8) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur :
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes, fête de Dollard ou fête de la Reine;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;

- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- les congés civiques décrétés par le conseil de ville;

e) Les jours fériés suivants :

- le Premier de l'an;
- le lendemain du jour de l'An;
- la veille de Noël;
- Noël;
- la veille du Premier de l'an.

A-21.04 Est considéré comme du travail supplémentaire rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), tout travail qui est effectué :

- a) En plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine de travail pour une même activité d'un même producteur;
- b) En plus de douze (12) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur.

A-21.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employés sont assignés au travail par le Syndicat et qu'il appartient à ce dernier de voir à ce que les assignations déterminées par le Syndicat ne doivent pas occasionner, d'emblée, le versement à un employé d'une rémunération de temps supplémentaire par l'Employeur lorsque le Syndicat assigne un même employé à des activités différentes au cours d'une même journée de travail ou d'une même semaine de travail. Dans ce cas, le Syndicat s'engage à tenir quitte et indemne l'Employeur de toute réclamation par un employé pour des heures de travail qui excèderaient la journée normale de travail ou quarante (40) heures de travail par semaine de travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas si l'employé effectue le temps supplémentaire à la demande de l'Employeur ou si l'Employeur adresse sa demande écrite de personnel à l'agent d'affaires dans un délai inférieur à trois (3) jours du début de l'activité.

A-21.06 En plus de la majoration prévue aux clauses A-21.02, A-21.03 ou A-21.04, il peut s'ajouter celle prévue à la clause A-12.04.

ARTICLE A-22.00 TAUX PAR REPRÉSENTATION

A-22.01 Le taux par représentation est applicable aux activités de type scénique autres que celles tenues :

- dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
- sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01 a).

A-22.02 Les taux par représentation apparaissent à l'annexe « A-3 ». Ils sont déterminés en multipliant par cinq (5) les taux horaires établis à l'annexe « A » pour chaque fonction. La majoration prévue à l'article 21 pour le travail effectué le dimanche ou lors d'une journée fériée s'applique au taux par représentation.

A-22.03 Lorsqu'il y a plus de deux (2) représentations d'un même spectacle dans une journée, le taux pour les représentations suivantes est majoré de cent pour cent (100 %).

A-22.04 Toute représentation, au sens de cette convention est considérée comme une période de travail d'un maximum de quatre (4) heures commençant une (1) heure avant le début de la représentation (un maximum de cinq (5) minutes de retard est considéré comme l'heure annoncée) et se terminant au plus tard à la fin de la représentation.

Tout travail additionnel est payé au taux horaire conformément aux autres dispositions de la convention.

A-22.05 Le travail effectué lors d'activités sportives, de conférences, de congrès, de salons, d'expositions ou d'enregistrements cinématographiques, etc., est rémunéré au taux horaire applicable.

A-22.06 Les opérateurs de console sont payés au taux de chef de département, et ce, pour la durée de la représentation.

ARTICLE A-23.00 APPEL AU TRAVAIL

A-23.01 Tout employé appelé au travail entre 8 h et 24 h du lundi au samedi inclusivement a droit à un minimum de cinq (5) heures pourvu que sa période de travail s'effectue entièrement au taux horaire régulier. Dans tous les autres cas, tout employé appelé au travail a droit à un appel minimum de quatre (4) heures au taux en vigueur. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'employé est rémunéré au taux par représentation ainsi qu'aux préposés au chargement et déchargement.

L'appel minimum prévu au paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'un appel pour du travail précédant ou suivant une représentation, si l'employé travaille à cette représentation.

Aux fins du présent article, un appel n'est pas interrompu par une pause de deux (2) heures ou moins.

A-23.02 Malgré la clause 23.01, l'appel minimum au travail est de quatre (4) heures au taux régulier :

- Lorsque la clause A-25.02 s'applique;
- Lorsqu'il s'agit d'une activité de type scénique tenue :
 - dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
 - sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01a);

- Lorsqu'il s'agit de travaux d'entretien et de travaux de montage et de démontage d'écrans de cinéma; ceux qui sont déjà au travail n'ont pas d'appel minimum;
- Lorsqu'il s'agit d'activités sportives, de conférences, de congrès, de salons, d'expositions ou d'enregistrements cinématographiques, etc.

A-23.03 Lorsqu'un employé est appelé au travail pour une répétition ou un montage et que sa période de travail est interrompue par une pause pour le repas du midi ou du soir, il doit être rémunéré pour au moins deux (2) heures avant et après cette pause, sauf si cette période de travail précède immédiatement une représentation et que l'employé y est affecté.

A-23.04 Lors des événements sans interruption qui nécessitent l'application de la clause 12.03 a), l'Employeur s'engage à ne pas relever l'équipe en place, à moins que l'une ou l'autre des situations suivantes ne survienne :

- Les tâches à effectuer changent en cours d'événement;
- Le nombre d'heures travaillées successivement est tel qu'il compromet la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'équipe en place doit être relevée, une période de transition de trente (30) minutes est prévue entre les deux (2) équipes, afin de permettre l'échange d'informations.

ARTICLE A-24.00 ÉQUIPE MINIMUM

A-24.01 L'équipe minimum s'applique pour une activité de type scénique autre que celles tenues :

- dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
- sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01 a).

L'équipe comprend trois (3) employés, dont un chef machiniste, un chef éclairagiste et un chef à la sonorisation.

A-24.02 Lors d'une activité autre que celles prévues à l'article A-24.01, l'Employeur consulte l'agent d'affaires sur le nombre d'employés requis et leur affectation. À défaut d'une entente, l'Employeur affecte un nombre adéquat d'employés dans les départements, conformément à la clause A-5.02, étant toutefois convenu que chaque département nécessaire doit être ouvert par l'appel au travail d'au moins un (1) employé.

A-24.03 L'Employeur affecte le nombre d'employés requis dans chaque département pendant le travail de répétition.

- A-24.04 a) À la demande de l'Employeur, le nombre de départements peut varier pendant le travail de montage.
- b) Le nombre d'employés affectés au travail de démontage peut être différent de celui affecté au montage en ayant comme minimum le même nombre d'employés que celui affecté à l'activité pour toute la durée du démontage.
- A-24.05 Dans l'accomplissement de son travail, l'employé se limite aux tâches de sa fonction, sous réserve des autres dispositions de la convention, sauf dans les cas suivants :
- maladie ou accident;
 - impossibilité d'agir autrement;
 - montage ou démontage de conques d'orchestre, d'avant-scènes, d'écrans de cinéma et déplacement de mobilier accessoire;
 - assistance requise à l'employé utilisant une échelle télescopique;
 - démontage partiel ou démontage, lorsqu'il n'y a plus de tâche à effectuer dans sa fonction;
 - opération de chargement et déchargement.
- A-24.06 Un employé, excluant le personnel du département habilleur, peut être affecté raisonnablement à effectuer des tâches autres que celles reliées à sa fonction, seulement lorsque le département relatif à ces « tâches autres » a été ouvert par l'appel au travail d'un chef de celui-ci et que l'Employeur n'a pas mis fin à la journée de travail d'un autre employé de ce département lors des activités prévues aux clauses A-4.01 b) et A-4.01 c).
- A-24.07 Lors d'enregistrements sans public, d'auditions ou de répétitions à ExpoCité, l'Employeur fait appel au nombre adéquat d'employés sans toutefois y affecter un nombre d'employés moindre que celui affecté par le producteur.
- A-24.08 Malgré la clause A-24.06, l'employé peut être affecté à différentes fonctions et à différents endroits lors d'activités de type scénique tenues :
- dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à la Place d'Youville;
 - sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause A-4.01 a).

ARTICLE A-25.00 FONCTIONS PARTICULIÈRES

A-25.01 Chef habilleuse :

- a) Une chef habilleuse et, selon les besoins, des habilleuses, font partie de l'équipe du spectacle dans les cas d'opéra, pièce de théâtre, comédie musicale, ballet, spectacle artistique sur glace donné par une troupe de patineurs, et du spectacle de variétés pour lesquels il y a un ou des changements de costumes, nécessités par la mise en scène du spectacle.

- b) Pour les spectacles non énumérés à l'alinéa a), une chef habilleuse fait partie de l'équipe minimum :
- Lorsqu'il y a un ou des changements de costumes pendant la représentation sur scène;
 - Lorsque, pendant la représentation, un artiste revêt un costume qui lui donne un caractère autre que le sien; l'habit ou la robe de soirée n'est pas considéré comme un costume aux fins de l'application de ce paragraphe.
- c) Les services de la chef habilleuse, et s'il y a lieu des habilleuses, sont requis lorsque l'entretien des costumes destinés à des spectacles est nécessaire durant une activité. Un producteur peut assumer l'entretien des costumes qui lui appartiennent en utilisant son matériel et ses équipements. L'Employeur assume l'entretien de ses costumes avec ses employés.
- d) Lorsque du travail d'emballage doit être fait par une chef habilleuse (et s'il y a lieu des habilleuses) pendant une représentation, elle(s) reçoit(en)t en plus de la rémunération prévue pour cette représentation, un montant forfaitaire égal à trois (3) heures au taux régulier.

A-25.02 Préposés au chargement et au déchargement :

Lors du chargement ou du déchargement d'une remorque de trente (30) pieds et plus, contenant des décors, de l'équipement et d'autres accessoires, l'Employeur appelle au travail au moins deux (2) préposés au chargement et au déchargement. Les préposés au chargement et au déchargement sont assujettis à l'application des clauses A-23.02, A-24.02 et A-24.06. L'affectation à différentes tâches s'applique aussi pour les activités prévues à la clause A-4.01 a).

A-25.03 Travail de monteur de câbles :

Un employé requis d'effectuer du travail à partir du plafond, du comble, de la charpente du toit ou de l'entretoit servant à suspendre de l'équipement reçoit, pour chaque heure où il exécute ce travail, la prime prévue à l'annexe « A » de la convention, c'est-à-dire 1,65 \$/heure.

ARTICLE A-26.00 RESPONSABILITÉS DU CHEF MACHINISTE

A-26.01 Le chef machiniste est responsable de la répartition du travail entre les employés conformément aux instructions reçues de l'Employeur, ou lorsqu'il y a des ententes intervenues entre l'Employeur et le Syndicat, conformément à ces ententes.

Il doit également réviser et transmettre à l'Employeur les fiches de travail ainsi que les comptes des employés; si le travail a été accompli par un locataire de l'Employeur, il fait contresigner les documents par le locataire ou son représentant autorisé.

A-26.02 Lorsqu'il y a plusieurs représentations d'un spectacle où plus de quinze (15) employés de scène travaillent lors de la représentation, l'Employeur retient les services d'un chef machiniste supplémentaire lors de la dernière représentation.

A-26.03 L'Employeur consulte au préalable le chef machiniste ou l'agent d'affaires dans les matières suivantes :

- l'organisation et l'exécution du travail;
- la détermination du nombre d'employés dans chaque occupation, leurs qualifications et leurs affectations.

A-26.04 Lorsque plus de dix (10) machinistes sont requis à l'occasion d'un spectacle au Colisée Pepsi et que le chef machiniste doit faire les fiches de travail des employés en dehors des heures de travail programmées, et ce, après autorisation au préalable par l'Employeur ou son représentant, le temps ainsi requis, jusqu'à un maximum d'une (1) heure par jour, lui est payé à son taux horaire régulier.

ARTICLE A-27.00 RADIODIFFUSION, TÉLÉDIFFUSION, ENREGISTREMENT, CINÉMATOGRAPHIE

A-27.01 Si une compagnie de télédiffusion, de radiodiffusion, de cinéma, de « vidéotape » ou de disques enregistre, à des fins de reproduction commerciale, une représentation publique d'un spectacle pour laquelle les places sont vendues au public et au cours de laquelle il y a enregistrement ou reprise d'enregistrement, l'employé qui travaille durant cette représentation a droit, en plus de ce qui lui est par ailleurs dû en vertu de la convention, à une indemnité égale à la moitié du tarif-spectacle prévu à l'annexe « B ».

A-27.02 Il est convenu qu'il n'y a aucun paiement supplémentaire lorsque le but d'une telle production est la promotion de l'intérêt public, l'information de la population, une fin non commerciale, la publicité du spectacle, pourvu que le produit fini ne dure pas plus de deux (2) minutes et cinquante-neuf (59) secondes. Pour les archives, le Syndicat reconnaît qu'il n'y a aucune charge supplémentaire.

ARTICLE A-28.00 ANNULATION

A-28.01 Advenant l'obligation d'annuler une période de travail, un avis d'annulation doit être donné à l'agent d'affaires ou au chef machiniste au moins trois (3) heures avant l'heure prévue pour le début de ce travail, à défaut de quoi, l'employé reçoit une indemnité correspondant à trois (3) heures à son taux horaire régulier.

Les dispositions prévues aux articles A-22 et A-23 s'appliquent dans le cas où l'employé s'est présenté au travail.

A-28.02 Dans le cas d'activités qui ont lieu à l'extérieur, l'avis d'annulation pour cause de mauvaises conditions météorologiques est donné à l'agent d'affaires ou au chef machiniste au moins une (1) heure avant l'heure à laquelle les employés doivent débiter le travail, à défaut de quoi, l'employé reçoit une indemnité correspondant à trois (3) heures à son taux horaire régulier; le taux par représentation ne s'applique alors pas.

Lorsque l'annulation pour cause de mauvaises conditions météorologiques se fait avant le début de la représentation, l'employé affecté au montage et au travail occasionné par l'annulation est rémunéré en conformité avec l'article A-23; le taux par représentation ne s'applique alors pas.

ARTICLE A-29.00 DIVERS

A-29.01 Vestiaire

À tout endroit où les employés sont appelés à travailler, il leur est fourni, en autant que possible, une chambre fermant à clef pour y déposer leurs vêtements et leurs effets personnels.

A-29.02 Crédit

L'Employeur consent à donner le crédit à l'équipe technique dans le programme chaque fois que cela est possible en indiquant que les membres de l'équipe technique sont membres de la section locale 523 de l'IATSE.

A-29.03 Messages au public

La présence d'un employé n'est pas requise lorsque l'Employeur diffuse un message à son personnel ou lorsqu'il diffuse un message au public à l'occasion d'une activité qui ne requiert pas de machiniste de la scène.

A-29.04 Travail devant le public

Si un employé est désigné pour accomplir sur la scène, devant le public ou dans la salle parmi le public, un travail de compétence des employés régis par la convention, une somme additionnelle de douze dollars (12,00 \$) par spectacle au cours duquel il fait de telles apparitions lui est payée, à moins qu'il lui soit fourni un uniforme. Une tenue vestimentaire adéquate peut alors être exigée.

A-29.05 Travail sur la glace

Tout employé requis de travailler sur la glace est rémunéré selon les taux prévus à la convention majorés de 2,00 \$ par représentation ou de 1,25 \$/heure.

SECTION B DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS LORSQU’ILS FOURNISSENT UNE PRESTATION DE TRAVAIL AU PALAIS MONTCALM

ARTICLE B-1.00 OBJET DE LA CONVENTION

- B-1.01 L’objet de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l’Employeur et les employés et de régir leurs conditions de travail.
- B-1.02 Les parties s’engagent à coopérer en vue d’assurer le bon déroulement des activités visées par la convention.

ARTICLE B-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- B-2.01 Conformément aux termes du certificat d’accréditation émis en faveur de l’Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l’image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523, Québec, l’Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel des machinistes de la scène et des projectionnistes à son emploi.
- B-2.02 L’Employeur reconnaît que le Syndicat est membre de l’IATSE et que les statuts et règlements de l’Alliance régissent les employés.

ARTICLE B-3.00 DÉFINITIONS

- B-3.01 Dans la convention, à moins que le contexte ne s’y oppose, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :
- « **IATSE** » : l’Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l’image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523, Québec;
 - « **L’EMPLOYEUR** » : La Ville de Québec;
 - « **EMPLOYÉ** » : le salarié couvert par le certificat d’accréditation détenu par le Syndicat;
 - « **DÉMONTAGE** » : tout travail visant à la remise dans son état original, en tout ou en partie, d’un lieu préalablement aménagé pour une activité de type scénique;
 - « **DÉPARTEMENTS** » : les départements sont les suivants : personnel machiniste, accessoiriste, cintrier, monteur de câbles, éclairagiste, habilleuse, préposé au chargement et déchargement, projectionniste et sonorisateur;
 - « **JOURNÉE DE TRAVAIL** » : période comprise entre 8 h le matin et 8 h le lendemain matin;
 - « **MONTAGE** » : tout travail visant à la mise en place ou à l’ajustement des éléments nécessaires à la présentation d’une activité scénique;

- « **RÉPÉTITION** » : à la demande du producteur, période de temps permettant aux artistes et aux employés de scène de mettre au point, en tout ou en partie, un spectacle;
- « **REPRÉSENTATION** » : une période de temps telle que définie à la clause B-22.04 de la convention;
- « **SEMAINE DE TRAVAIL** » : une période de sept (7) jours s'étendant du dimanche au samedi inclusivement;
- « **SYNDICAT** » : l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523, Québec;
- « **TAUX EN VIGUEUR** » : taux régulier incluant la majoration prévue selon les clauses B-21.02, B-21.03 ou B-21.04;
- « **TAUX RÉGULIER** » : taux horaire prévu à chaque fonction selon l'annexe « B ».

ARTICLE B-4.00 CHAMP D'APPLICATION DE LA SECTION « B »

B-4.01 Conformément à l'accréditation en vigueur, la Section B de la convention collective s'applique aux employés dont les fonctions sont énumérées à l'annexe « B » lorsqu'ils effectuent les tâches de montage, répétition, représentation et démontage d'un spectacle, installation et opération de lampes de poursuite et des systèmes de son, représentation cinématographique et vidéo, enregistrement cinématographique et vidéo avec artistes ou comédiens et autres tâches de même nature habituellement confiées à ces employés au palais Montcalm.

L'exécution de ces tâches inclut du travail de réparation, d'entretien, de manutention, d'installation et d'opération de décor, accessoires, costumes ou équipements de scène électriques, électroniques, mécaniques ou sonores, et peut également inclure l'installation d'éléments de décoration et publicitaires, d'estrades, de scènes temporaires, d'échafaudages ou autres éléments de nature scénique servant à la présentation des activités énumérées ci-dessous, sans toutefois empêcher l'Employeur de recourir à des compagnies lorsque le Syndicat ne peut fournir des ressources qualifiées :

- a) activités de type scénique à but lucratif, professionnelles ou non professionnelles;
- b) activités de type scénique à but non lucratif, professionnelles ou non professionnelles, organisées par l'Employeur ou des organismes culturels reconnus pour lesquelles aucun billet n'est vendu ou pour lesquelles un coût d'entrée peut être exigé pour accéder au site.

B-4.02 Malgré les dispositions de l'article B-4.01, la convention collective ne s'applique pas aux bureaux administratifs que l'on retrouve au palais Montcalm et à un studio d'enregistrement (3e palier) si l'Employeur en installe un nouveau.

- B-4.03 Malgré les dispositions de l'article B-4.01, cet article ne peut s'interpréter comme limitant les travaux d'entretien et de réparation qui sont présentement accomplis par les employés manuels de l'Employeur. Ces travaux comprennent notamment les branchements électriques.
- B-4.04 Après le démontage d'une activité de type scénique, sous réserve des articles B-4.05 et B-4.06, les tâches effectuées par les employés peuvent occasionnellement être confiées à d'autres personnes présentes sur les lieux de l'exécution de celles-ci, lorsque le travail à compléter représente moins d'une heure de travail/personne et seulement si ce temps de travail ne peut être accolé à une période où des employés sont présents.
- B-4.05 a) Lorsqu'il s'agit d'une activité scénique qui n'est pas tenue à la salle Raoul-Jobin, ou à la salle d'Youville, les équipements locatifs peuvent être montés et démontés par un maximum de deux (2) personnes à l'emploi des loueurs et opérés par une personne à l'emploi des loueurs quel que soit le nombre de compagnies sous-traitantes présentes;
- b) Toute personne supplémentaire requise pour effectuer le montage, le démontage ou l'opération des équipements doit être un employé fourni par le Syndicat conformément à la clause B-24.02.
- B-4.06 L'application de la clause B-4.05 ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un employé d'effectuer un travail lors d'une activité de type scénique prévue aux clauses B-4.01 a) et B-4.01 b) qui a lieu dans un équipement dont la vocation principale est hors du domaine du spectacle.
- Il en va de même lorsque ce travail survient à l'occasion d'une activité de type scénique nécessitant du personnel supplémentaire déterminé en conformité avec la clause B-4.05 b).
- B-4.07 Les activités à but non lucratif organisées par les organismes socioculturels, qui ont pour but d'éduquer la population, de promouvoir les artistes amateurs ou de donner accès aux loisirs aux citoyens, ne sont pas régies par la convention dans la mesure où ces activités ont lieu, à l'intérieur de centres de loisirs ou sur les terrains de jeux de l'Employeur, dans les rues, parcs et places publiques sur le territoire de l'Employeur, à l'exception de la Place d'Youville et des jardins de l'Hôtel de Ville.
- B-4.08 Malgré les dispositions de la clause B-4.01, la convention ne s'applique pas au montage, à l'opération ou au démontage d'équipements scéniques d'un exposant pour la promotion d'un produit ou de son organisme sauf si ces tâches sont à la charge du promoteur d'un événement qui a loué un site à l'Employeur. Les équipements scéniques d'un exposant ne peuvent pas être utilisés par un autre exposant.

- B-4.09 La convention ne s'applique pas aux personnes qui accompagnent régulièrement les troupes, tels leurs chefs de département, leurs assistants, leurs salariés remplissant des fonctions de techniques spécialisées qui peuvent occasionnellement accomplir des tâches régies par la convention, ou à des personnes donnant des représentations artistiques, dans la mesure où la participation de telles personnes est essentielle pour maintenir une qualité ou les caractéristiques propres de telles représentations. Cet article ne doit pas avoir pour effet de priver un employé d'accomplir un travail qui, selon la convention, doit être exécuté par un employé.

ARTICLE B-5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

- B-5.01 Conformément à la convention, l'Employeur fait appel au Syndicat pour les emplois mentionnés à l'annexe « B » de la convention.
- B-5.02 Le Syndicat fournit les employés nécessaires, compétents et qualifiés, pour exécuter le travail requis selon les modalités de la convention. Selon le nombre d'employés requis, l'Employeur adresse sa demande écrite de personnel à l'agent d'affaires avant l'exécution du travail dans un délai raisonnable; ce délai ne peut être inférieur à trois (3) jours avant le début de l'activité. Cependant, dans les trois (3) jours précédant l'activité, des ajustements quant au nombre d'employés additionnels requis peuvent être effectués.
- Si le Syndicat est incapable de fournir pour une activité les employés compétents et qualifiés, à la satisfaction objective de l'Employeur et en nombre suffisant, alors que l'Employeur a respecté l'échéancier, l'Employeur peut procéder à l'engagement du personnel manquant.
- B-5.03 Dans la mesure du possible, l'Employeur et le Syndicat prennent les moyens nécessaires afin que les mêmes employés soient appelés au travail, lorsque les besoins de la production l'exigent, selon le nombre d'employés requis au cours d'une même activité pour un même producteur conformément à la convention.
- B-5.04 Après autorisation, l'Employeur verse à un employé qui exerce des activités syndicales et qui est désigné par le Syndicat, un salaire correspondant à l'emploi et pour la durée indiquée par le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur ce salaire et les différentes contributions de l'Employeur.

ARTICLE B-6.00 DROIT DE LA DIRECTION

- B-6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a les droits habituels de direction. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent :
- a) La détermination du nombre d'employés dans chaque fonction, après que l'Employeur ou son représentant ait consulté l'agent d'affaires du Syndicat ou la personne désignée, ainsi que la détermination des qualifications des employés et leur affectation;

- b) La détermination des méthodes, des exigences et horaires des opérations;
- c) La mise en vigueur de règlements pour assurer la bonne marche de l'opération;

Le tout sujet aux termes et conditions de la convention.

ARTICLE B-7.00 RETENUE SYNDICALE

- B-7.01 L'Employeur déduit du salaire de tout employé régi par la convention la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et la remet à la personne désignée par le Syndicat, par chèque fait au nom du Syndicat, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le Syndicat donne un avis de trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.
- B-7.02 L'équivalent de la cotisation syndicale prévue à la clause B-7.01 s'applique lorsque l'Employeur procède à l'engagement du personnel manquant tel que prévu à la clause B-5.02.

ARTICLE B-8.00 DROIT D’AFFICHAGE

- B-8.01 Le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblée sur un tableau fourni à cet effet par l'Employeur. Il peut également afficher tout autre avis de nature syndicale, sous réserve de l'approbation préalable du directeur du service concerné de l'Employeur.

ARTICLE B-9.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- B-9.01 Toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de cette convention fait l'objet de la procédure de grief prévue ci-après.
- B-9.02 Le Syndicat soumet verbalement le grief au supérieur immédiat désigné qui transmet sa réponse dans les dix (10) jours qui suivent.
- B-9.03 Si la réponse du supérieur immédiat désigné n'est pas transmise dans le délai susmentionné ou si elle ne satisfait pas le Syndicat, ce dernier peut soumettre par écrit le grief au directeur du service concerné dans les vingt-cinq (25) jours de l'événement ou de la connaissance par l'employé des faits qui sont à l'origine de ce grief. Le directeur du service concerné répond par écrit au Syndicat dans les vingt (20) jours qui suivent.

Il est entendu que le délai pour déposer un grief ne débute qu'à compter de la réception, par le Syndicat, de la feuille de temps d'un salarié.

Copie de tout grief est transmise au directeur du Service des ressources humaines.

- B-9.04 Si la réponse du directeur du service concerné ne satisfait pas le Syndicat ou si elle n'est pas fournie dans les délais susmentionnés, le Syndicat peut soumettre le grief à un arbitre unique dans les vingt (20) jours suivants.

- B-9.05 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief, sauf s'il y a entente écrite entre les parties pour prolonger les délais.
- B-9.06 Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique désigné par les parties, ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.
- B-9.07
- a) L'arbitre a le pouvoir de décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
 - b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
 - c) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi du ministère du Revenu* (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- B-9.08 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire et lie les parties.
- B-9.09 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et par l'Employeur.
- B-9.10 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE B-10.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- B-10.01 L'Employeur a le pouvoir de suspendre ou congédier un employé pour un motif juste et raisonnable dont la preuve lui incombe.
- B-10.02 L'employé est informé par écrit, dans les trente (30) jours suivant la connaissance de l'incident par l'Employeur, de l'avertissement ou du blâme qu'il entend déposer au dossier personnel. Cet avis écrit, dont copie est transmise au Syndicat dans le même délai, doit mentionner la ou les raisons justifiant la mesure disciplinaire imposée et être signé par un représentant autorisé de l'Employeur.
- B-10.03 Une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement ne peut être imposée à un employé avant que ce dernier n'ait eu l'occasion de se faire entendre.
- L'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Préalablement au moment de se faire entendre, l'employé et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier personnel de l'employé.
- B-10.04 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les faits reprochés sont communiqués à l'employé et au Syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction.

Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

- B-10.05 Une sanction disciplinaire prise envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, et deux (2) ans s'il s'agit de toute autre sanction, ne peut être invoquée contre lui ou à l'arbitrage.

ARTICLE B-11.00 HEURES DE TRAVAIL

- B-11.01 Le temps de travail payé est calculé en arrondissant au quart d'heure. Cependant, au démontage, cinq (5) minutes excédant le quart d'heure, la demi-heure, le quarante-cinq (45) minutes ou l'heure sont considérées comme faisant partie du quart d'heure, de la demi-heure, du quarante-cinq (45) minutes ou de l'heure selon le cas.
- B-11.02 À la demande de l'Employeur, de son représentant, un employé peut être tenu d'enregistrer ses heures d'entrée et de sortie de travail sur un horodateur.

ARTICLE B-12.00 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

- B-12.01 Il est accordé à chaque employé une période de repos de quinze (15) minutes (pause-café) au cours de chaque période de quatre (4) heures de travail.
- B-12.02 a) La période de repas est d'une durée de soixante (60) minutes et elle est prise aux heures normales des repas, soit entre 11 h 30 et 14 h et entre 17 h et 20 h. En d'autres temps, **les dispositions prévues aux paragraphes b) et c) s'appliquent.**
- b) Un employé a droit à une période de repas de soixante (60) minutes après chacune de ses périodes de travail de cinq (5) heures consécutives, s'il a encore une période de travail d'une (1) heure ou plus à effectuer. La décision de poursuivre le travail après cinq (5) heures consécutives est prise au cours de la cinquième heure par le représentant de l'Employeur après avoir consulté l'agent d'affaires ou la personne désignée.
- c) L'Employeur, après **avoir consulté l'agent d'affaires ou la personne désignée**, peut à la fin d'une journée de travail, demander à un employé de poursuivre le travail au-delà de la cinquième heure consécutive sans **que la prime repas** prévue à la clause **B-12.03 a)** soit payée afin de permettre à l'équipe de quitter plus tôt lorsque les tâches à effectuer représentent moins d'une (1) heure de travail.
- d) La période de repas prévue à la clause B-12.02 n'est pas rémunérée et n'est pas considérée comme du temps de travail.
- B-12.03 a) Si l'Employeur décide qu'un employé ayant droit à une période de repas, conformément à la clause B-12.02 a) et b), doit poursuivre le travail. **L'Employeur accorde à celui-ci une pause repas de trente (30) minutes sur les lieux du travail, au taux en vigueur, et ce, en alternance. Dans un tel cas, l'Employeur fournit un repas chaud de qualité traiteur.**

À défaut de fournir un tel repas, l'employé est avisé au moment de l'appel au travail qu'il doit apporter son propre repas et il reçoit un montant forfaitaire de 15 \$.

- b) Advenant le cas où l'article traitant des frais de repas de la *Politique concernant les frais de représentation et de déplacement* serait mis à jour, le montant forfaitaire du présent article serait également mis à jour.

B-12.04 Si l'Employeur décide qu'un employé ayant droit à une période de repas, conformément à la clause B-12.02 a) et b), doit poursuivre le travail et qu'il ne peut prendre son repas sur les lieux du travail, celui-ci est rémunéré à raison de son taux en vigueur majoré de cent pour cent (100 %) du taux régulier prévu pour sa fonction à l'annexe « B », à compter de la sixième heure de travail jusqu'à ce que l'Employeur lui accorde une période de repas.

Cette disposition ne s'applique pas si la sixième heure de travail survient pendant la représentation et en tel cas, aux fins de l'application de la majoration prévue au paragraphe précédent, la sixième heure est reportée après la représentation.

B-12.05 Sont exclues de l'application de l'article 12, sauf pour la clause B-12.01, les activités de type scénique tenues en dehors de la salle Raoul-Jobin :

Toutefois, lorsque les besoins le permettent, les heures de repas prévues à la clause B-12.02 a) et B-12.03 a) sont respectées.

ARTICLE B-13.00 PAIE

B-13.01 La semaine de paie commence le dimanche et se termine le samedi.

B-13.02 Les employés sont payés chaque deux (2) semaines par l'Employeur, et ce, par dépôt bancaire dans l'institution financière de leur choix.

B-13.03 La paie est versée un jeudi. Si ce jeudi est un jour férié, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.

B-13.04 Chaque mois, l'Employeur fait parvenir une copie des feuilles de temps, incluant les éventuelles corrections qui pourraient y avoir été apportées, au Syndicat et à l'employé. Le délai pour déposer un grief prévu à la clause B-9.03 ne débute qu'à compter de la réception, par le Syndicat, de la feuille de temps du salarié concerné par le grief.

ARTICLE B-14.00 VACANCES

B-14.01 Chaque employé a droit à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6 %) de sa rémunération. Cependant, l'employé qui est membre du Syndicat a droit à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8 %) de sa rémunération. Cette indemnité est versée à chaque deux (2) semaines.

ARTICLE B-15.00 JOURS FÉRIÉS

B-15.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés :

- le Premier de l'an;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes, fête de Dollard ou fête de la Reine;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- la veille du jour de l'An;
- les congés civiques décrétés par le conseil de ville. Ces fêtes sont chômées aux dates où elles surviennent.

ARTICLE B-16.00 AVANTAGES SOCIAUX

B-16.01 L'Employeur verse mensuellement au Syndicat, pour tout membre qui participe au régime de rentes, **13,5 %** du salaire mensuel régulier (5 % comme contribution à leur régime de rentes et **8,5 %** pour les autres avantages tels les assurances collectives, etc.).

Ce montant est remis au Syndicat au plus tard le 15 de chaque mois pour le mois précédent.

B-16.02 L'Employeur s'engage à déduire de la paie des employés membres du Syndicat qui signent une autorisation à cet effet leur contribution de 5 % à leur régime de rentes.

B-16.03 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur une copie du plan de retraite, du plan d'assurance collective ou de tout régime d'avantages sociaux qu'il met en vigueur.

B-16.04 Au 31 janvier de chaque année, le Syndicat convient de fournir au Service des ressources humaines une liste des employés, en indiquant les sommes versées à leur acquis pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente pour les différents régimes d'avantages sociaux, ainsi que la preuve de tels versements.

ARTICLE B-17.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

B-17.01 Si l'Employeur modifie son équipement ou le remplace par un système plus complexe, il s'engage à consulter le Syndicat au préalable. Un préavis d'au moins trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de cette modification ou de ce remplacement est donné au Syndicat.

L'Employeur s'assure que la formation appropriée est dispensée au chef du département concerné par la modification de l'équipement ou le remplacement d'un système. En l'absence du chef de département, le Syndicat et l'Employeur conviennent de l'identité d'un remplaçant.

Lorsqu'un manufacturier dispense une formation à la demande de l'Employeur suite à une modification d'équipement ou le remplacement d'un système, le chef du département concerné est présent. En l'absence du chef de département, le Syndicat et l'Employeur conviennent de l'identité d'un remplaçant. Le Syndicat peut également demander à un salarié d'être présent (aux frais du salarié) à une telle formation (maximum de deux (2) salariés).

ARTICLE B-18.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

B-18.01 Un comité de relations de travail est formé, pour l'établissement du palais Montcalm, de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité se réunit, à la demande de l'une des parties, une (1) fois tous les trois (3) mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif.

B-18.02 Le comité a pour but d'étudier toute question d'ordre général qu'une partie soumet à l'autre. L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie du procès-verbal de chaque rencontre.

B-18.03 Les employés siégeant sur le comité ont droit à une rémunération de trois (3) heures au taux régulier de leur classification, sauf s'ils sont déjà au travail ou sauf si le temps consacré aux activités de ce comité est effectué pendant les heures prévues pour un appel au travail.

B-18.04 Pour maintenir d'excellentes relations avec le Syndicat, l'Employeur consent à discuter toute question concernant la convention avec un représentant autorisé du Syndicat.

ARTICLE B-19.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

B-19.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

B-19.02 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital, chez le médecin ou à leur résidence si la situation l'exige et, le cas échéant, à les payer pour la balance de leur journée de travail.

B-19.03 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

L'Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un employé, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il a exercé ce droit.

B-19.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il est nécessaire pour la sécurité de celui qui monte dans une échelle qu'il soit assisté selon le besoin.

B-19.05 Un comité conjoint de santé et de sécurité du travail composé de deux (2) représentants de chacune des parties est formé pour l'établissement du palais Montcalm. Le comité se réunit, à la demande de l'une des parties, une (1) fois par trois (3) mois, sauf si les deux (2) parties conviennent d'autres rencontres, compte tenu des besoins.

B-19.06 Le comité a pour mandat :

- a) D'identifier les risques relatifs au milieu de travail;
- b) De proposer les correctifs requis pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs;
- c) D'analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles, en rechercher les causes susceptibles et soumettre les recommandations appropriées.

B-19.07 Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé et remis aux membres du comité.

- B-19.08 Les employés siégeant sur ce comité ont droit à une rémunération de **trois (3)** heures au taux régulier de leur classification, sauf s'ils sont déjà au travail ou sauf si le temps consacré aux activités de ce comité est effectué pendant les heures prévues pour un appel au travail.
- B-19.09 Chaque employé se présente au travail avec des bottes ou des souliers de sécurité. **À cette fin, l'Employeur verse sur chacune des paies des employés, l'équivalent de 1% des gains bruts de la période en cours, et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$ par année civile.**

ARTICLE B-20.00 SALAIRES

- B-20.01 Les taux prévus pour les différentes fonctions régies par la convention apparaissent à l'annexe « B ».
- B-20.02 Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitement prévues pour chaque classe d'emploi à l'annexe « B », annexe qui fait partie intégrante de la convention.
- B-20.03 Les taux horaires prévus à l'annexe « B » correspondent aux échelles en vigueur au 31 décembre 2018.

Pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, les échelles de traitement sont majorées en fonction de la formule suivante :

1.5% + IPC RMR Québec², pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2% annuellement

ARTICLE B-21.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- B-21.01 a) Les clauses B-21.02 et B-21.03 s'appliquent aux activités de type scénique tenues dans la salle Raoul-Jobin;
- b) La clause B-21.04 s'applique aux activités de type scénique tenues en dehors de la salle Raoul-Jobin.
- B-21.02 Est considéré comme du travail supplémentaire rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), à l'exclusion du travail effectué au taux par représentation, tout travail qui est effectué :
- a) en plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine de travail pour une même activité d'un même producteur;

² Le traitement est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

- b) en plus de huit (8) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- c) entre minuit et 8 h;
- d) le dimanche;
- e) les jours fériés suivants :
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes, fête de Dollard ou fête de la Reine;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâces;
 - les congés civiques décrétés par le conseil de ville.

B-21.03 Est considéré comme du travail supplémentaire rémunéré à raison du taux régulier majoré de cent pour cent (100 %), à l'exclusion du travail effectué au taux par représentation, tout travail qui est effectué :

- a) en plus de douze (12) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- b) le dimanche en plus de huit (8) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- c) entre minuit et 8 h en plus de douze (12) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur;
- d) les jours fériés suivants, en plus de huit (8) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur :
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes, fête de Dollard ou fête de la Reine;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâces;
 - les congés civiques décrétés par le conseil de ville;
- e) Les jours fériés suivants :
 - le Premier de l'an;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - la veille de Noël;
 - Noël;
 - la veille du Premier de l'an.

B-21.04 Est considéré comme du travail supplémentaire rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), tout travail qui est effectué :

- a) En plus de quarante (40) heures de travail dans une même semaine de travail pour une même activité d'un même producteur;
- b) En plus de douze (12) heures de travail dans une même journée de travail pour une même activité d'un même producteur.

B-21.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employés sont assignés au travail par le Syndicat et qu'il appartient à ce dernier de voir à ce que les assignations déterminées par le Syndicat ne doivent pas occasionner, d'emblée, le versement à un employé d'une rémunération de temps supplémentaire par l'Employeur lorsque le Syndicat assigne un même employé à des activités différentes au cours d'une même journée de travail ou d'une même semaine de travail; dans ce cas, le Syndicat s'engage à tenir quitte et indemne l'Employeur de toute réclamation par un employé pour des heures de travail qui excèderaient la journée normale de travail ou quarante (40) heures de travail par semaine de travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas si l'employé effectue le temps supplémentaire à la demande de l'Employeur ou si l'Employeur adresse sa demande écrite de personnel à l'agent d'affaires dans un délai inférieur à trois (3) jours du début de l'activité.

B-21.06 En plus de la majoration prévue aux clauses B-21.02, B-21.03 ou B-21.04, il peut s'ajouter celle prévue à la clause B-12.04.

ARTICLE B-22.00 TAUX PAR REPRÉSENTATION

B-22.01 Le taux par représentation prévu au présent article est applicable aux activités de type scénique tenues dans la salle Raoul-Jobin.

B-22.02 Les taux par représentation apparaissent à l'annexe « B-3 ». Ils sont déterminés en multipliant par cinq (5) les taux horaires établis à l'annexe « B-1 » pour chaque fonction. La majoration prévue à l'article 21 pour le travail effectué le dimanche ou lors d'une journée fériée s'applique au taux par représentation.

B-22.03 Lorsqu'il y a plus de deux (2) représentations d'un même spectacle dans une journée, le taux pour les représentations suivantes est majoré de cent pour cent (100 %).

B-22.04 Toute représentation, au sens de cette convention est considérée comme une période de travail d'un maximum de quatre (4) heures commençant une (1) heure avant le début de la représentation (un maximum de cinq (5) minutes de retard est considéré comme l'heure annoncée) et se terminant au plus tard à la fin de la représentation. Tout travail additionnel est payé au taux horaire conformément aux autres dispositions de la convention.

B-22.05 Le travail effectué lors de conférences, de congrès, de salons, d'expositions ou d'enregistrements cinématographiques, etc., est rémunéré au taux horaire applicable.

B-22.06 Les opérateurs de console sont payés au taux de chef de département, et ce, pour la durée de la représentation.

ARTICLE B-23.00 APPEL AU TRAVAIL

B-23.01 Tout employé appelé au travail entre 8 h et 24 h du lundi au samedi inclusivement a droit à un minimum de cinq (5) heures pourvu que sa période de travail s'effectue entièrement au taux horaire régulier. Dans tous les autres cas, tout employé appelé au travail a droit à un appel minimum de quatre (4) heures au taux en vigueur. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'employé est rémunéré au taux par représentation ainsi qu'aux préposés au chargement et déchargement.

L'appel minimum est de quatre (4) heures au taux régulier lorsqu'il s'agit d'une activité de type scénique tenue au palais Montcalm en dehors de la salle Raoul-Jobin.

L'appel minimum prévu au premier alinéa ne s'applique pas dans le cas d'un appel pour du travail précédant ou suivant une représentation, si l'employé travaille à cette représentation.

Aux fins du présent article, un appel n'est pas interrompu par une pause de deux (2) heures ou moins.

B-23.02 Malgré la clause B-23.01, l'appel minimum au travail est de quatre (4) heures au taux régulier :

- Lorsque la clause B-25.02 s'applique;
- Lorsqu'il s'agit de travaux d'entretien et de travaux de montage et de démontage d'écrans de cinéma; ceux qui sont déjà au travail n'ont pas d'appel minimum;
- Lorsqu'il s'agit de conférences, de congrès, de salons, d'expositions ou d'enregistrements cinématographiques, etc.

B-23.03 Lorsqu'un employé est appelé au travail pour une répétition ou un montage et que sa période de travail est interrompue par une pause pour le repas du midi ou du soir, il doit être rémunéré pour au moins deux (2) heures avant et après cette pause, sauf si cette période de travail précède immédiatement une représentation et que l'employé y est affecté.

B-23.04 Lors des événements sans interruption qui nécessitent l'application de la clause 12.03 a), l'Employeur s'engage à ne pas relever l'équipe en place, à moins que l'une ou l'autre des situations suivantes ne survienne :

- Les tâches à effectuer changent en cours d'événement;
- Le nombre d'heures travaillées successivement est tel qu'il compromet la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'équipe en place doit être relevée, une période de transition de trente (30) minutes est prévue entre les deux équipes, afin de permettre l'échange d'informations.

ARTICLE B-24.00 ÉQUIPE MINIMUM

B-24.01 L'équipe minimum de trois (3) employés s'applique pour une activité de type scénique dans la salle Raoul-Jobin.

Toutefois, l'équipe minimum dans la salle Raoul-Jobin lors d'un spectacle acoustique comprend deux (2) employés, dont un chef machiniste et un chef éclairagiste.

B-24.02 Lors d'une activité autre que celles prévues à l'article B-24.01, l'Employeur consulte l'agent d'affaires sur le nombre d'employés requis et leur affectation. À défaut d'une entente, l'Employeur affecte un nombre adéquat d'employés dans les départements, conformément à la clause B-5.02, étant toutefois convenu que chaque département nécessaire doit être ouvert par l'appel au travail d'au moins un (1) employé.

B-24.03 L'Employeur affecte le nombre d'employés requis dans chaque département pendant le travail de répétition.

- B-24.04**
- a) À la demande de l'Employeur, le nombre de départements peut varier pendant le travail de montage.
 - b) Le nombre d'employés affectés au travail de démontage peut être différent de celui affecté au montage en ayant comme minimum le même nombre d'employés que celui affecté à l'activité pour toute la durée du démontage.

B-24.05 Dans l'accomplissement de son travail, l'employé se limite aux tâches de sa fonction, sous réserve des autres dispositions de la convention, sauf dans les cas suivants :

- maladie ou accident;
- impossibilité d'agir autrement;
- montage ou démontage de conques d'orchestre, d'avant-scènes, d'écrans de cinéma et déplacement de mobilier accessoire;
- assistance requise à l'employé utilisant une échelle télescopique;
- démontage partiel ou démontage, lorsqu'il n'y a plus de tâche à effectuer dans sa fonction;
- opération de chargement et déchargement.

- B-24.06 Un employé, excluant le personnel du département habilleur, peut être affecté raisonnablement à effectuer des tâches autres que celles reliées à sa fonction, seulement lorsque le département relatif à ces « tâches autres » a été ouvert par l'appel au travail d'un chef de celui-ci et que l'Employeur n'a pas mis fin à la journée de travail d'un autre employé de ce département lors des activités prévues aux clauses B-4.01 b) et B-4.01 c).
- B-24.07 Lors d'enregistrements sans public, d'auditions ou de répétitions au palais Montcalm, l'Employeur fait appel au nombre adéquat d'employés sans toutefois y affecter un nombre d'employés moindre que celui affecté par le producteur.
- B-24.08 Malgré la clause B-24.06, l'employé peut être affecté à différentes fonctions et à différents endroits lors d'activités de type scénique tenues au palais Montcalm, en dehors de la salle Raoul-Jobin.
- B-24.09 À la salle Raoul-Jobin, lorsque l'organisation du travail le permet et après consultation du chef machiniste, ce dernier agit à titre de chef accessoiriste.

Dans un tel cas, le chef machiniste reçoit, pour la journée, une prime égale à une (1) heure de travail à taux régulier.

ARTICLE B-25.00 FONCTIONS PARTICULIÈRES

- B-25.01 Chef habilleuse :
- a) Une chef habilleuse et, selon les besoins, des habilleuses, font partie de l'équipe du spectacle dans les cas d'opéra, pièce de théâtre, comédie musicale, ballet et spectacle de variétés pour lesquels il y a un ou des changements de costumes, nécessités par la mise en scène du spectacle.
 - b) Pour les spectacles non énumérés à l'alinéa a), une chef habilleuse fait partie de l'équipe minimum :
 - Lorsqu'il y a un ou des changements de costumes pendant la représentation sur scène;
 - Lorsque, pendant la représentation, un artiste revêt un costume qui lui donne un caractère autre que le sien; l'habit ou la robe de soirée n'est pas considéré comme un costume aux fins de l'application de ce paragraphe.
 - c) Les services de la chef habilleuse, et s'il y a lieu des habilleuses, sont requis lorsque l'entretien des costumes destinés à des spectacles est nécessaire durant une activité. Un producteur peut assumer l'entretien des costumes qui lui appartiennent en utilisant son matériel et ses équipements. L'Employeur assume l'entretien de ses costumes avec ses employés.
 - d) Lorsque du travail d'emballage doit être fait par une chef habilleuse (et s'il y a lieu des habilleuses) pendant une représentation, elle(s) reço(i)ven)t en plus de la rémunération prévue pour cette représentation, un montant forfaitaire égal à trois (3) heures au taux régulier.

B-25.02 Préposés au chargement et au déchargement :

Lors du chargement ou du déchargement d'une remorque de trente (30) pieds et plus, contenant des décors, de l'équipement et d'autres accessoires, l'Employeur appelle au travail au moins deux (2) préposés au chargement et au déchargement. Les préposés au chargement et au déchargement sont assujettis à l'application des clauses B-23.02, B-24.02 et B-24.06. L'affectation à différentes tâches s'applique aussi pour les activités prévues à la clause B-4.01 a).

B-25.03 Travail de monteur de câbles :

Un employé requis d'effectuer du travail à partir du plafond, du comble, de la charpente du toit, de l'entretoit (ou de la canopée lorsque celle-ci doit demeurer en position « plafond ») aux fins d'y suspendre de l'équipement reçoit, pour chaque heure où il exécute ce travail, la prime prévue à l'annexe « B » de la convention, c'est-à-dire 1,65 \$/heure.

ARTICLE B-26.00 RESPONSABILITÉS DU CHEF MACHINISTE

B-26.01 Le chef machiniste est responsable de la répartition du travail entre les employés conformément aux instructions reçues de l'Employeur, ou lorsqu'il y a des ententes intervenues entre l'Employeur et le Syndicat, conformément à ces ententes.

Il doit également réviser et transmettre à l'Employeur les fiches de travail ainsi que les comptes des employés; si le travail a été accompli par un locataire de l'Employeur, il fait contresigner les documents par le locataire ou son représentant autorisé. Une copie de chaque feuille de temps signée par le salarié (avant sa révision par l'Employeur), est remise au syndicat.

B-26.02 Lorsqu'il y a plusieurs représentations d'un spectacle où plus de quinze (15) employés de scène travaillent lors de la représentation, l'Employeur retient les services d'un chef machiniste supplémentaire lors de la dernière représentation.

B-26.03 L'Employeur consulte au préalable le chef machiniste ou l'agent d'affaires dans les matières suivantes :

- l'organisation et l'exécution du travail;
- la détermination du nombre d'employés dans chaque occupation, leurs qualifications et leurs affectations.

ARTICLE B-27.00 RADIODIFFUSION, TÉLÉDIFFUSION, ENREGISTREMENT, CINÉMATOGRAPHIE

- B-27.01 Si une compagnie de télédiffusion, de radiodiffusion, de cinéma, de « vidéotape » ou de disques enregistre, à des fins de reproduction commerciale, une représentation publique d'un spectacle pour laquelle les places sont vendues au public et au cours de laquelle il y a enregistrement ou reprise d'enregistrement, l'employé qui travaille durant cette représentation a droit, en plus de ce qui lui est par ailleurs dû en vertu de la convention, à une indemnité égale à la moitié du tarif-spectacle prévu à l'annexe « B ».
- B-27.02 Il est convenu qu'il n'y a aucun paiement supplémentaire lorsque le but d'une telle production est la promotion de l'intérêt public, l'information de la population, une fin non commerciale, la publicité du spectacle, pourvu que le produit fini ne dure pas plus de deux (2) minutes et cinquante-neuf (59) secondes. Pour les archives, le Syndicat reconnaît qu'il n'y a aucune charge supplémentaire.

ARTICLE B-28.00 ANNULATION

- B-28.01 Advenant l'obligation d'annuler une période de travail, un avis d'annulation doit être donné à l'agent d'affaires ou au chef machiniste au moins trois (3) heures avant l'heure prévue pour le début de ce travail, à défaut de quoi, l'employé reçoit une indemnité correspondant à trois (3) heures à son taux horaire régulier.

Les dispositions prévues aux articles B-22 et B-23 s'appliquent dans le cas où l'employé s'est présenté au travail.

- B-28.02 Dans le cas d'activités qui ont lieu à l'extérieur, l'avis d'annulation pour cause de mauvaises conditions météorologiques est donné à l'agent d'affaires ou au chef machiniste au moins une (1) heure avant l'heure à laquelle les employés doivent débiter le travail, à défaut de quoi, l'employé reçoit une indemnité correspondant à trois (3) heures à son taux horaire régulier; le taux par représentation ne s'applique alors pas.

Lorsque l'annulation pour cause de mauvaises conditions météorologiques se fait avant le début de la représentation, l'employé affecté au montage et au travail occasionné par l'annulation est rémunéré en conformité avec l'article B-23; le taux par représentation ne s'applique alors pas.

ARTICLE B-29.00 DIVERS

- B-29.01 Local

Il est fourni aux employés, en autant que possible, un casier sur lequel ils peuvent apposer un cadenas pour y déposer leurs vêtements et leurs effets personnels.

B-29.02 Crédit

L'Employeur consent à donner le crédit à l'équipe technique dans le programme chaque fois que cela est possible en indiquant que les membres de l'équipe technique sont membres de la section locale 523 de l'IATSE.

B-29.03 Messages au public

La présence d'un employé n'est pas requise lorsque l'Employeur diffuse un message à son personnel ou lorsqu'il diffuse un message au public à l'occasion d'une activité qui ne requiert pas la présence d'un employé.

B-29.04 Travail devant le public

Si un employé est désigné pour accomplir sur la scène, devant le public ou dans la salle parmi le public, un travail de compétence des employés régis par la convention, une somme additionnelle de douze dollars (12,00 \$) par spectacle au cours duquel il fait de telles apparitions lui est payée, à moins qu'il lui soit fourni un uniforme. Une tenue vestimentaire adéquate peut alors être exigée.

SECTION C DISPOSITIONS FINALES

C-1.01 La convention est en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2023 inclusivement, sous réserve et sans préjudice aux dispositions prévues au *Code du travail*. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément spécifié.

C-1.02 La dénonciation doit se faire en la manière prévue au *Code du travail*. En cas de dénonciation ou à l'expiration de la convention collective, les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

C-1.03 Toute disposition de la présente convention collective qui est nulle selon la loi n'a pas pour effet d'invalider un autre article.

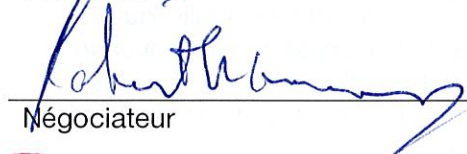
C-1.04 Les annexes et les lettres d'entente mentionnées à la convention collective sont annexées à la présente convention collective et en font partie intégrante.

SIGNÉE À QUÉBEC LE 4 mars 2020.

ALLIANCE INTERNATIONALE DES
EMPLOYÉS DE SCÈNES, DE
THÉÂTRE, TECHNICIENS DE L'IMAGE,
ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES
DES ÉTATS-UNIS, SES TERRITOIRES
ET DU CANADA (IATSE),
SECTION LOCALE 523, QUÉBEC

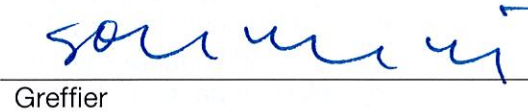
LA VILLE DE QUÉBEC

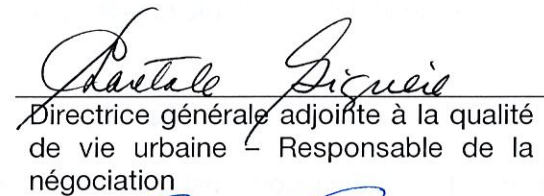

Président

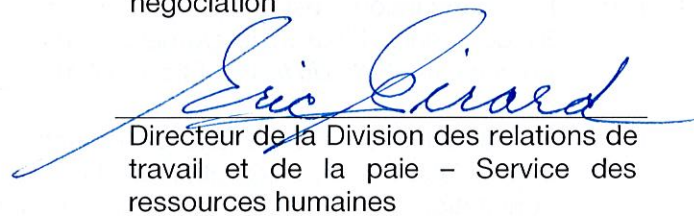

Négociateur


Négociatrice


Maire


Greffier


Directrice générale adjointe à la qualité
de vie urbaine - Responsable de la
négociation


Directeur de la Division des relations de
travail et de la paie - Service des
ressources humaines


Porte-parole - Service des ressources
humaines

ANNEXE « A-1 » TAUX HORAIRE – EMPLOYÉ DE SCÈNE QUI FOURNIT UNE PRESTATION DE TRAVAIL À EXPOCITÉ, DANS LES JARDINS DE L'HÔTEL DE VILLE ET À LA PLACE D'YOUVILLE

FONCTIONS	2018	2019
Chef machiniste	28,53 \$	29,10 \$
Chef éclairagiste	28,53 \$	29,10 \$
Chef sonorisateur	28,53 \$	29,10 \$
Chef cintrier	26,84 \$	27,38 \$
Chef accessoiriste	26,84 \$	27,38 \$
Chef habilleuse	27,48 \$	28,03 \$
Chef monteur de câbles	Taux chef cintrier majoré de 1,65 \$ de l'heure	
Assistant	25,81 \$	26,33 \$
Projectionniste	25,81 \$	26,33 \$
Opérateur de projecteur de poursuite	25,81 \$	26,33 \$
Machiniste	24,16 \$	24,64 \$
Fonction non prévue	24,16 \$	24,64 \$
Habilleuse	26,30 \$	26,83 \$
Préposé au chargement et au déchargement	27,85 \$	28,41 \$
Monteur de câbles	Taux du machiniste majoré de 1,65 \$ de l'heure	

ANNEXE « A-2 » TAUX HORAIRE – EMPLOYÉS DE SCÈNE

Pour les activités de type scénique tenues :

- dans les jardins de l'Hôtel de Ville et à Place d'Youville;
- sur les scènes extérieures d'ExpoCité, à l'exception de celles prévues à la clause 4.01a).

FONCTIONS	2018	2019
Chef (tous les titres)	22,73 \$	23,18 \$
Autres titres (sauf les chefs)	18,86 \$	19,24 \$

ANNEXE « A-3 » TAUX PAR REPRÉSENTATION – EMPLOYÉS DE SCÈNE

FONCTIONS	2018	2019
Chef machiniste	142,65 \$	145,50 \$
Chef éclairagiste	142,65 \$	145,50 \$
Chef sonorisateur	142,65 \$	145,50 \$
Chef cintrier	134,21 \$	136,89 \$
Chef accessoiriste	134,21 \$	136,89 \$
Chef habilleuse	137,38 \$	140,13 \$
Assistant	129,06 \$	131,64 \$
Projectionniste	129,06 \$	131,64 \$
Opérateur de projecteur de poursuite	129,06 \$	131,64 \$
Machiniste	120,80 \$	123,22 \$
Fonction non prévue	120,80 \$	123,22 \$
Habilleuse	131,52 \$	134,15 \$
Préposé au chargement et au déchargement	139,25 \$	142,04 \$

ANNEXE « B-1 » TAUX HORAIRE –EMPLOYÉ DE SCÈNE QUI FOURNIT UNE PRESTATION DE TRAVAIL AU PALAIS MONTCALM DE TYPE SCÉNIQUE DANS LA SALLE RAOUL-JOBIN

FONCTIONS	2018	2019
Chef machiniste	28,53 \$	29,10 \$
Chef éclairagiste	28,53 \$	29,10 \$
Chef sonorisateur	28,53 \$	29,10 \$
Chef cintrier	26,84 \$	27,38 \$
Chef accessoiriste	26,84 \$	27,38 \$
Chef habilleuse	27,48 \$	28,03 \$
Chef monteur de câbles	Taux chef cintrier majoré de 1,65 \$ de l'heure	
Assistant	25,81 \$	26,33 \$
Projectionniste	25,81 \$	26,33 \$
Opérateur de projecteur de poursuite	25,81 \$	26,33 \$
Machiniste	24,16 \$	24,64 \$
Fonction non prévue	24,16 \$	24,64 \$
Habilleuse	26,30 \$	26,83 \$
Préposé au chargement et au déchargement	27,85 \$	28,41 \$
Monteur de câbles	Taux du machiniste majoré de 1,65 \$ de l'heure	

ANNEXE « B-2 » TAUX HORAIRES –EMPLOYÉ DE SCÈNE POUR LES ACTIVITÉS DE TYPE SCÉNIQUE TENUES EN DEHORS DE LA SALLE RAOUL-JOBIN

FONCTIONS	2018	2019
Chef (tous les titres)	22,73 \$	23,18 \$
Autres titres (sauf les chefs)	18,86 \$	19,24 \$

ANNEXE « B-3 » TAUX PAR REPRÉSENTATION - EMPLOYÉS DE SCÈNE À L'INTÉRIEUR DE LA SALLE RAOUL-JOBIN

FONCTIONS	2018	2019
Chef machiniste	142,65 \$	145,50 \$
Chef éclairagiste	142,65 \$	145,50 \$
Chef sonorisateur	142,65 \$	145,50 \$
Chef cintrier	134,21 \$	136,89 \$
Chef accessoiriste	134,21 \$	136,89 \$
Chef habilleuse	137,38 \$	140,13 \$
Assistant	129,06 \$	131,64 \$
Projectionniste	129,06 \$	131,64 \$
Opérateur de projecteur de poursuite	129,06 \$	131,64 \$
Machiniste	120,80 \$	123,22 \$
Fonction non prévue	120,80 \$	123,22 \$
Habilleuse	131,52 \$	134,15 \$
Préposé au chargement et au déchargement	139,25 \$	142,04 \$

1.1 Gratification pour congés et avantages sociaux

Quatre (4) chefs de département soit, un chef machiniste, un chef éclairagiste, un chef sonorisateur **et un chef multidisciplinaire en dehors de la salle Raoul-Jobin** sont affectés, de façon presque régulière, au Palais Montcalm.

Pour cette raison, en plus des avantages sociaux déjà prévus à la convention collective, ils ont droit à une gratification égale à six pour cent (6 %) du salaire gagné. Cette gratification tient compte, entre autres, des divers congés prévus à la loi ou énumérés à la convention collective.

Cette gratification ne s'applique pas aux primes prévues à la convention collective ni à la rémunération versée lors des congés sociaux dont peut bénéficier l'employé.

1.2 Congés familiaux

L'employé visé par le paragraphe 1.1 peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe, de son enfant et de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : **deux (2) journées** sans réduction de salaire et trois (3) autres journées sans salaire;
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa conjointe : une (1) journée sans salaire;
- c) lors de son mariage : une (1) journée sans réduction de salaire;
- d) à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de sa conjointe : une (1) journée sans salaire.

1.3 En date de la signature de la convention collective, les chefs de département visés par celle-ci sont ceux mentionnés au paragraphe 1.1.

Le Syndicat avise l'Employeur de l'attribution des postes de chefs ou de tout changement d'attribution.

Lors du départ d'un des attribués, le remplaçant reçoit les mêmes avantages que la personne qui occupait le poste concerné.

INDEX

A

A-1.00 OBJET DE LA CONVENTION, 5
A-10.00 MESURES DISCIPLINAIRE, 11
A-11.00 HEURES DE TRAVAIL, 12
A-12.00 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS, 12
A-13.00 PAIE, 13
A-14.00 VACANCES, 14
A-15.00 JOURS FÉRIÉS, 14
A-16.00 AVANTAGES SOCIAUX, 14
A-17.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, 15
A-18.00 COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL, 15
A-19.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, 17
A-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE, 5
A-20.00 SALAIRES, 18
A-21.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, 18
A-22.00 TAUX PAR REPRÉSENTATION, 20
A-23.00 APPEL AU TRAVAIL, 21
A-24.00 ÉQUIPE MINIMUM, 22
A-25.00 FONCTIONS PARTICULIÈRES, 23
A-26.00 RESPONSABILITÉ DU CHEF MACHINISTE, 24
A-27.00 RADIODIFFUSION, TÉLÉDIFFUSION,
ENREGISTREMENT, CINÉMATOGRAPHIE, 25
A-28.00 ANNULATION, 25
A-29.00 DIVERS, 27
A-3.00 DÉFINITIONS, 5
A-4.00 CHAMPS D'APPLICATION DE LA SECTION « A », 6
A-5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE, 9
A-6.00 DROIT DE LA DIRECTION, 9
A-7.00 RETENUE SYNDICALE, 10
A-8.00 DROIT D'AFFICHAGE, 10
A-9.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF, 10

B

B-1.00 OBJET DE LA CONVENTION, 28
B-10.00 MESURES DISCIPLINAIRES, 33
B-11.00 HEURES DE TRAVAIL, 34
B-12.00 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS, 34
B-13.00 PAIE, 35
B-14.00 VACANCES, 35
B-15.00 JOURS FÉRIÉS, 36
B-16.00 AVANTAGES SOCIAUX, 36
B-17.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, 37
B-18.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, 37
B-19.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, 38
B-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE, 28
B-20.00 SALAIRES, 39
B-21.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, 39
B-22.00 TAUX PAR REPRÉSENTATION, 41
B-23.00 APPEL AU TRAVAIL, 42
B-24.00 ÉQUIPE MINIMUM, 43
B-25.00 FONCTIONS PARTICULIÈRES, 44
B-26.00 RESPONSABILITÉS DU CHEF MACHINISTE, 45
B-27.00 RADIODIFFUSION, TÉLÉDIFFUSION,
ENREGISTREMENT, CINÉMATOGRAPHIE, 46
B-28.00 ANNULATION, 46
B-29.00 DIVERS, 46
B-3.00 DÉFINITIONS, 28
B-4.00 CHAMP D'APPLICATION DE LA SECTION « B », 29
B-5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE, 31
B-6.00 DROIT DE LA DIRECTION, 31
B-7.00 RETENUE SYNDICALE, 32
B-8.00 DROIT D'AFFICHAGE, 32
B-9.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF, 32