

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A MONTRÉAL (UQAM)

(EMPLOYEUR)

et

**ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE
SCÈNE, DE THÉÂTRE, TECHNICIENS DE L'IMAGE,
ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-
UNIS, SES TERRITOIRES ET DU CANADA
(IATSE section locale 262)**

(SYNDICAT)

2023-2029



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION .	4
ARTICLE 3	RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 4	EMBAUCHE.....	7
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 6	RÉPARTITION DU TRAVAIL ET HORAIRES.....	9
ARTICLE 7	CONGÉ SANS SOLDE	13
ARTICLE 8	CONGÉS SYNDICAUX	14
ARTICLE 9	CONGÉS DE DÉCÈS.....	15
ARTICLE 10	CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	16
ARTICLE 11	CONGÉS DE MALADIE	17
ARTICLE 12	PAUSES-REPOS ET PAUSE-REPAS.....	18
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS	19
ARTICLE 14	VACANCES	20
ARTICLE 15	INDEMNITÉ D'ASSURANCES COLLECTIVES	21
ARTICLE 16	RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE.....	22
ARTICLE 17	UNIFORMES.....	23
ARTICLE 18	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	24
ARTICLE 19	DISPOSITIONS DIVERSES.....	25
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	26
ARTICLE 21	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	27
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES	28
ARTICLE 23	GRIEFS ET ARBITRAGE	29
ARTICLE 24	CONVENTION.....	30
ANNEXE 1	ÉCHELLES SALARIALES	31
LETTRE D'ENTENTE N° 1.....		37
LETTRE D'ENTENTE N° 2.....		38
LETTRE D'ENTENTE N° 3.....		40

ARTICLE 1

PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.1** La convention a pour but d'établir et de maintenir des relations ordonnées entre les parties, de prévoir clairement les conditions de travail que les parties s'engagent à respecter et de déterminer une procédure en vue d'un règlement prompt et équitable des griefs.
- 1.2** Les parties conviennent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de réduire ou de compromettre ces droits et avantages prévus par la convention collective.
- 1.3** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer le Centre Pierre-Péladeau selon ses besoins, et ce, dans le respect des lois applicables et des dispositions de la convention.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 2.1** Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des personnes salariées régies par l'accréditation émise en vertu du *Code du travail* conformément à la décision de la Commission des relations du travail (devenue depuis le Tribunal administratif du travail), datée du 23 février 2010.
- 2.2** La convention s'applique à toutes les personnes salariées, au sens du *Code du travail*, embauchées par l'Employeur comme préposée, préposé à la clientèle (placière, placier, barmaid, barman), surveillante, surveillant, guichetière, guichetier, superviseure, superviseur, chef superviseure, chef superviseur, superviseure, superviseur à la billetterie, le tout conformément au certificat d'accréditation.
- 2.3** L'Employeur ne se servira pas délibérément de la sous-traitance comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées régies par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.

Par ailleurs, il est entendu que l'Employeur peut avoir recours à la sous-traitance pour les services de sécurité, de traiteur, d'entretien ménager ou à tout autre fournisseur de biens ou de services qui ne sont pas offerts par les personnes salariées couvertes par la présente convention.

ARTICLE 3

RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 3.1** Chaque nouvelle personne salariée doit, dès son embauche et comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et signer une carte d'adhésion. À cette fin, l'Employeur remet à chaque nouvelle personne salariée les coordonnées du représentant local du Syndicat.
- 3.2** L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf pour les motifs prévus au *Code du travail*.
- 3.3** À titre de cotisation syndicale, l'Employeur prélève un pourcentage du salaire versé à chaque personne salariée. Ce pourcentage est déterminé par le Syndicat qui en informe l'Employeur, par écrit, dans un délai de soixante (60) jours du prélèvement à être effectué. Une fois par mois, la somme recueillie est déposée dans le compte bancaire du Syndicat.
- 3.4** Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.
- 3.5** L'Employeur permet aux représentants du Syndicat d'avoir accès aux lieux de travail dans l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, l'Employeur peut refuser l'accès pour des motifs raisonnables, notamment lorsque la présence des représentants syndicaux a pour effet de perturber les opérations du Centre Pierre-Péladeau.
- 3.6** Un document préparé par le Syndicat est mis à la disposition des nouvelles personnes salariées dans le vestiaire des employées, employés.
- 3.7** Un babillard, réservé à l'usage exclusif du Syndicat, sera fourni par l'Employeur dans un lieu accessible aux personnes salariées. Il est entendu qu'il ne sera pas permis d'afficher aucun document dont le contenu serait jugé inapproprié par l'Employeur.
- 3.8** L'Employeur rend accessible au Syndicat ses locaux selon les normes d'utilisation et tarifs en vigueur, pourvu qu'ils soient disponibles et que cela n'interfère pas avec les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.
- 3.9** À chaque cycle de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne salariée : noms et prénoms, montant total du salaire versé pour ce cycle de paie, nombre total d'heures rémunérées et montant de la cotisation syndicale perçue.

3.10 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, deux (2) fois par année, soit le 1^{er} février et le 1^{er} août de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat, par voie électronique, une liste complète, par ordre alphabétique, des personnes salariées, avec les informations suivantes :

- noms et prénoms;
- adresse personnelle;
- numéro de téléphone;
- courriel;
- date de naissance;
- ancienneté;
- nombre total d'heures effectuées dans chaque fonction.

ARTICLE 4 EMBAUCHE

- 4.1** L'Employeur convient d'informer à l'adresse suivante : nom.prénom.cpp@gmail.com les personnes salariées de son intention de procéder à la nomination d'une personne salariée à la fonction de superviseure, superviseur ou chef superviseure, chef superviseur. Une copie de l'affichage est remise au Syndicat.

L'information quant à la fonction de superviseure, superviseur ou chef superviseure, chef superviseur doit inclure la description des tâches ainsi que les qualifications et exigences requises par l'Employeur.

La fonction est attribuée à l'interne à la personne salariée que l'Employeur juge la plus compétente. Si l'Employeur n'arrive pas à combler la fonction selon cette procédure, l'Employeur peut embaucher une personne de l'extérieur.

- 4.2** Les nouvelles personnes salariées sont soumises à une période de probation de trente (30) journées effectivement travaillées. Pendant cette période, la décision de l'Employeur de mettre fin au lien d'emploi ne peut faire l'objet d'aucun grief.
- 4.3** Lors de l'embauche de nouvelles personnes salariées, l'Employeur peut, au besoin, offrir une séance de formation et d'information rémunérée afin que celles-ci puissent visiter les lieux et prendre connaissance de leurs fonctions.

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ

- 5.1** <Ancienneté> : Désigne le nombre d'heures effectivement travaillées par une personne salariée depuis son embauche au Centre Pierre-Péladeau.

Cependant, en cas d'égalité au niveau du calcul des heures effectivement travaillées, la durée du service continu d'une personne salariée au Centre Pierre-Péladeau, à compter de sa date d'embauche, sera alors considérée afin de départager les personnes salariées.

- 5.2** L'Employeur tient à jour une liste indiquant pour chaque personne salariée et chaque fonction sa date d'embauche au Centre Pierre-Péladeau et le nombre d'heures effectivement travaillées cumulées.

Cette liste est mise à jour quatre (4) fois par année, soit au plus tard le 1^{er} février, le 1^{er} mai, le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre, et affichée dans la salle des employées, employés et transmise au Syndicat.

- 5.3** L'ancienneté se perd, ainsi que l'emploi et les privilèges qui s'y rattachent, dans les cas suivants :

- a) Démission;
- b) Congédiement, sauf si le congédiement est annulé par un arbitre ou par accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- c) Après trois (3) assignations consécutives sans se présenter au travail, et ce, sans fournir de motif valable;
- d) Après que la personne salariée n'ait pas remis de disponibilité pendant deux (2) mois consécutifs, à moins qu'aucun événement ne soit à l'horaire pour cette période.

ARTICLE 6 RÉPARTITION DU TRAVAIL ET HORAIRES

6.1 PLACIERS

6.1.1 L'Employeur rend disponible le calendrier d'événements du Centre Pierre-Péladeau au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.1.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi du calendrier des événements. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.1.3 Les assignations ou les quarts de travail, sont attribués aux personnes salariées répondant aux exigences de la fonction dans l'ordre suivant :

- a) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de cinquante pour cent (50 %) ou plus des représentations mensuelles : par ordre d'ancienneté;
- b) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de vingt-cinq pour cent (25 %) ou plus, mais moins de cinquante pour cent (50 %) des représentations mensuelles : par ordre de disponibilité exprimée. En cas d'égalité du nombre de disponibilités exprimées, l'ancienneté détermine l'ordre d'attribution des assignations;
- c) Personnes salariées ayant exprimé moins de vingt-cinq pour cent (25 %) des représentations mensuelles : l'attribution des assignations parmi les personnes de ce groupe se fait sans tenir compte des critères exprimés dans les paragraphes précédents.

6.1.4 Une personne salariée qui souhaite être affectée à la tâche de préposée, préposé à la vente de produits dérivés peut, lors de la remise des disponibilités, indiquer sa préférence pour cette fonction. Les quarts de travail relatif à cette tâche seront attribués par ancienneté parmi les personnes qui ont démontré leur souhait d'occuper cette tâche. Toutefois, si aucune personne salariée ne se montre intéressée par cette tâche, l'Employeur peut désigner une personne salariée pour l'occuper.

6.1.5 Les personnes salariées sont tenues de remettre minimalement une (1) disponibilité lorsqu'il y a cinq (5) événements par mois. Elles sont également tenues de remettre minimalement une (1) disponibilité pour chaque tranche additionnelle de cinq (5) événements par mois.

6.2 BARMAIDS, BARMANS, SUPERVISEURES, SUPERVISEURS ET SUPERVISEURES, SUPERVISEURS À LA BILLETTERIE

6.2.1 L'Employeur rend disponible le calendrier d'événements du Centre Pierre-Péladeau au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.2.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi du calendrier des événements. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.2.3 Les assignations des personnes salariées à la fonction de superviseure, superviseur, superviseure, superviseur à la billetterie et de barmaid, barman se font selon leur ancienneté dans ces fonctions respectives.

6.3 SURVEILLANTES, SURVEILLANTS

6.3.1 L'Employeur rend disponible aux personnes salariées qu'il juge qualifiées pour occuper cette fonction, le calendrier d'événements du Centre Pierre-Péladeau au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.3.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi des quarts de travail disponibles. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.3.3 Les assignations ou les quarts de travail, sont attribués aux personnes salariées répondant aux exigences de la fonction dans l'ordre suivant :

- a) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de cinquante pour cent (50 %) ou plus des assignations disponibles : par ordre d'ancienneté;
- b) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de vingt-cinq pour cent (25 %) ou plus, mais moins de cinquante pour cent (50 %) des assignations disponibles : par ordre de disponibilité exprimée. En cas d'égalité du nombre de disponibilités exprimées, l'ancienneté détermine l'ordre d'attribution des assignations;
- c) Personnes salariées ayant exprimé moins de vingt-cinq pour cent (25 %) des assignations disponibles : l'attribution des assignations parmi les personnes de ce groupe se fait sans tenir compte des critères exprimés dans les paragraphes précédents.
- d) Nonobstant les paragraphes a) et b), lorsqu'une personne salariée s'est vu attribuer cinq (5) assignations ou quarts de travail au cours d'un même mois, l'Employeur peut procéder aux attributions additionnelles par alternance, par tranche de cinq (5) événements, selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées qu'il juge qualifiées et qui se déclarent disponibles pour les événements du mois concerné.

6.3.4 Advenant l'octroi d'un quart de travail de surveillante, surveillant pendant un mois donné, l'Employeur en informe les personnes salariées qu'il juge

qualifiées pour occuper cette fonction, à leur adresse : nom.prenom.cpp@gmail.com.

6.3.5 Les personnes salariées intéressées et disponibles pour occuper ce quart de travail doivent informer l'Employeur par écrit dans les dix-huit (18) heures suivant la transmission du courriel de l'Employeur.

6.3.6 En pareil cas, l'attribution se fait comme suit :

- a) Deux (2) jours ouvrables ou plus avant l'assignation : le quart de travail est attribué par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont répondu au courriel de l'Employeur conformément à l'article 6.3.5;
- b) Moins de deux (2) jours ouvrables avant l'assignation : le quart de travail est attribué à la première personne salariée qui a transmis un courriel à l'Employeur conformément à l'article 6.3.5.

6.4 GUICHETIÈRES, GUICHETIERS À LA BILLETTERIE

6.4.1 L'Employeur soumet les quarts de travail disponibles au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.4.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi des quarts de travail disponibles. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.4.3 Pour les personnes salariées répondant aux exigences de la fonction, les assignations ou les quarts de travail, sont attribués selon les principes suivants :

- a) Tout d'abord, l'attribution sera faite en alternance parmi les personnes salariées qui ont remis des disponibilités, le tout afin de maintenir les aptitudes acquises dans cette fonction;
- b) Ensuite, une personne salariée ayant donné plus de disponibilités pour les événements à venir se verra octroyer plus de quarts de travail. En cas d'égalité du nombre de disponibilités exprimées, l'ancienneté détermine l'ordre d'attribution des assignations.

6.4.4 Les personnes salariées sont tenues de remettre minimalement une (1) disponibilité par mois, à moins qu'aucune assignation ne soit disponible à l'horaire pour un mois donné.

6.5 DISPOSITIONS D'APPLICATION GÉNÉRALE

6.5.1 Les personnes salariées doivent répondre aux exigences de la fonction pour laquelle elles reçoivent une assignation.

6.5.2 Sauf exception, l'horaire de travail est remis aux personnes salariées avant le début de chaque mois et couvre le mois complet.

6.5.3 L'exécution d'heures, en sus de l'horaire initial de travail, est volontaire; toute personne salariée peut refuser d'effectuer de telles heures sans encourir de sanction. Au cas où l'Employeur voudrait faire effectuer du travail en sus de l'horaire initial, celui-ci doit d'abord être offert aux personnes salariées qui sont déjà au travail. S'il y a davantage de personnes salariées volontaires que d'assignations disponibles, l'ancienneté détermine l'attribution des assignations. Nonobstant ce qui précède, si aucune personne salariée n'accepte d'effectuer le travail, la personne salariée présente ayant le moins d'ancienneté doit demeurer au travail.

6.5.4 La personne salariée qui ne respecte pas la disponibilité initialement déclarée lors de la remise de l'horaire de travail pourrait se voir retirer toutes les assignations pour le mois concerné.

Cependant, les absences résultant de congés et remplacements autorisés n'entraînent pas l'application du paragraphe précédent.

6.5.5 La personne salariée souhaitant se faire remplacer est responsable de se trouver un remplaçant dans l'unité de négociation. Elle doit par ailleurs s'assurer que cette personne ait la capacité à effectuer le travail.

La personne salariée qui, ainsi, souhaite prendre congé doit en faire la demande le plus tôt possible à son supérieur immédiat et obtenir son autorisation préalable tout en lui fournissant sa suggestion de remplaçant.

6.5.6 Lorsque l'Employeur le juge nécessaire, une séance d'information rémunérée a lieu en présence de la superviseure, du superviseur au début de l'assignation afin que toutes les personnes salariées soient au courant du déroulement de l'événement pour lequel elles ont été assignées.

ARTICLE 7

CONGÉ SANS SOLDE

- 7.1** Sous réserve d'un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours et pourvu que les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau le permettent, une personne salariée qui a accumulé trois cent quatre-vingt-quatre (384) heures effectivement travaillées au Centre Pierre-Péladeau peut obtenir un congé sans solde. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

L'Employeur et la personne salariée doivent s'entendre sur les modalités de la prise du congé. Un seul congé sans solde par période de douze (12) mois consécutifs est permis.

La personne salariée qui n'offre pas de disponibilité lors de son retour de congé est réputée avoir démissionné.

- 7.2** L'Employeur convient de prendre en considération, dans la mesure du possible, les contraintes des personnes salariées relatives à la poursuite de leurs études lors de l'aménagement des horaires de travail et dans l'octroi des congés sans solde.

ARTICLE 8

CONGÉS SYNDICAUX

- 8.1** Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, l'Employeur peut accorder simultanément à un maximum de deux (2) personnes salariées une libération pour activités syndicales reliées aux mandats syndicaux chez l'Employeur, notamment pour la préparation et la négociation de la convention, ainsi que pour la participation aux rencontres du Comité des relations de travail. À ces fins, une banque maximale et totale de trente-six (36) heures de libérations syndicales par année financière est constituée. Les personnes salariées ainsi libérées reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération.

Dans le cas de toute autre libération syndicale que celle prévue au premier paragraphe du présent article, une personne salariée à la fois peut se déclarer non disponible pour un maximum de vingt (20) jours par année, sans traitement. La personne salariée doit donner un préavis d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur et fournir le motif et la durée de l'absence. Si le remplacement nécessite une période d'entraînement, les coûts sont assumés par le Syndicat. Si, en raison des besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau, la libération d'une personne salariée survient à un moment où le travail est sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir une autre personne salariée.

- 8.2** Une personne salariée qui bénéficie d'une libération syndicale prévue au présent article ne subit aucune perte d'ancienneté.

ARTICLE 9

CONGÉS DE DÉCÈS

- 9.1** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans perte de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

Si une personne salariée doit se rendre à l'extérieur du Québec à cette occasion, elle peut s'absenter pour une période plus longue, sans salaire, après entente avec l'Employeur.

- 9.2** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, 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 ou de son conjoint.

ARTICLE 10

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

10.1 Conformément à ce que prévoit la *Loi sur les normes du travail*, une personne salariée peut s'absenter du travail pour un maximum de dix (10) jours ouvrables par année dont les deux (2) premiers sont rémunérés si elle justifie trois (3) mois de service continue auprès de l'Employeur :

- a) Pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint; ou
- b) En raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidante, comme cela doit être attesté par un.e professionnel.le du milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Ce congé peut être fractionné en journées.

10.2 La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

10.3 Les jours d'absence rémunérés en vertu du présent article ne sont pas cumulatifs avec ceux prévus à l'article 11.02 (Congés de maladie rémunérés). Ainsi, la personne salariée peut se prévaloir de l'un ou l'autre lorsqu'elle y a droit.

10.4 Pour chaque jour d'absence rémunéré en vertu du présent article, l'Employeur doit verser à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, ou une indemnité équivalente au salaire régulier que la personne salariée aurait reçu pour la journée qu'elle aurait normalement travaillée, jusqu'à un maximum de huit (8) heures pour ladite journée, selon ce qui est le plus avantageux pour celle-ci.

ARTICLE 11

CONGÉS DE MALADIE

- 11.1** Conformément à ce que prévoit la *Loi sur les normes du travail*, une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus de vingt-six (26) semaines par année, pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.
- 11.2** Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées si la personne salariée justifie trois (3) mois de service continu auprès de l'Employeur, dans la mesure où elle n'a pas déjà utilisé les jours d'absences rémunérés prévus à l'article 10.01.
- 11.3** Pour chaque jour d'absence rémunéré en vertu du présent article, l'Employeur doit verser à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 12

PAUSES-REPOS ET PAUSE-REPAS

- 12.1** La personne salariée a droit, sans perte de traitement, à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune seulement lorsque l'assignation prévue de la personne salariée est de plus de cinq (5) heures consécutives.

Ces pauses peuvent être prises pendant la période de travail de cinq (5) heures et de façon concomitante. Toutefois, le moment de la prise des pauses doit être décidé en accord avec l'Employeur ou son représentant, et ce, dans le respect des besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

Ces périodes de repos tiennent lieu de période de repas.

- 12.2** Si la superviseure, le superviseur constate qu'il est impossible pour une personne salariée de prendre ses périodes de repos, conformément aux directives de l'Employeur, celles-ci seront alors rémunérées au taux horaire régulier.

ARTICLE 13

JOURS FÉRIÉS

- 13.1** À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse à la personne salariée trois et six dixièmes pour cent (3,6 %) du salaire gagné au taux régulier et supplémentaire à chaque période de paie.

ARTICLE 14 VACANCES

- 14.1** La personne salariée a droit à une indemnité compensatoire de vacances de huit pour cent (8 %) du salaire gagné au taux régulier et supplémentaire.

L'indemnité compensatoire de vacances est versée à chaque cycle de paie à la personne salariée.

- 14.2** Au moment de la remise des disponibilités, prévu à l'article 6, les personnes salariées font connaître, par écrit, leur choix de période de non-disponibilité pour cause de vacances.

L'Employeur donne son accord à la demande de prise de vacances au moment de l'établissement de l'horaire. L'Employeur peut refuser la demande pour un motif valable, notamment parce que la demande entre en conflit avec les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

En cas de conflit, l'ordre d'ancienneté prévaut pour le choix des périodes de vacances.

ARTICLE 15
INDEMNITÉ D'ASSURANCES COLLECTIVES

- 15.1** Afin de compenser l'absence d'un régime d'assurances collectives, l'Employeur verse à la personne salariée un pour cent (1 %) du salaire gagné au taux régulier à chaque période de paie.

ARTICLE 16

RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE

16.1 Les personnes salariées sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention, selon l'échelle salariale qui apparaît à l'annexe 1.

16.2 Toute personne salariée a droit à une créance minimale de trois (3) heures pour tout appel au travail. S'il s'agit d'un appel au travail lors d'une représentation, la créance minimale est de quatre (4) heures, sauf pour les personnes salariées de la billetterie et les surveillantes, surveillants. Le quart de travail des personnes salariées prend fin lorsqu'elles obtiennent l'autorisation de quitter du superviseur ou de la superviseuse en service lors des représentations, en respectant l'article 6.5.3.

Il n'y a pas de créance minimale pour le travail qui précède ou qui suit un autre appel pour une personne salariée, sauf en cas d'interruption de plus de deux (2) heures.

Pendant le quart de travail, la personne salariée pourra être affectée à d'autres tâches.

16.3 Le temps de travail est calculé aux quinze (15) minutes.

La personne salariée ne peut dépasser le nombre d'heures prévues à son assignation, à moins d'un avis contraire de la personne superviseuse en fonction.

16.4 Sont rémunérées au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) toutes les heures travaillées :

- a) en sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine ou;
- b) en sus de dix (10) heures au cours d'une même journée ou;
- c) le 1^{er} janvier ou les 24, 25 ou 31 décembre.

16.5 L'Employeur rembourse à la personne salariée qui termine son travail au-delà de la période de fermeture du service régulier de transport en commun, sur présentation de pièces justificatives, le coût du transport le moins cher jusqu'à sa résidence, et ce, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de soixante dollars (60 \$).

16.6 Le salaire de la personne salariée lui est versé tous les deux (2) jeudis. Le paiement est effectué par versement direct dans un compte bancaire ouvert au nom de la personne salariée dans une institution financière de son choix, avec laquelle l'Employeur a une entente à cet effet.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut payer une personne salariée dans le mois qui suit son entrée en fonction.

Le bordereau de paie est accessible par Internet.

ARTICLE 17

UNIFORMES

- 17.1** Les exigences de l'Employeur relatives à l'apparence personnelle, au port de l'uniforme et au type de tenue vestimentaire de la personne salariée doivent être respectées. Si l'Employeur impose un modèle particulier de pièce d'uniforme, il doit alors en défrayer les coûts.
- 17.2** Sur demande, l'Employeur convient de verser à toute personne salariée ayant complété sa période de probation, une somme maximale de quarante dollars (40 \$) pour l'achat d'un pantalon noir ou d'une paire de souliers noirs propres, approuvés par l'Employeur, sur présentation de pièces justificatives. Ce montant est payable une seule fois.

ARTICLE 18
RESPONSABILITÉ CIVILE

- 18.1** L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des personnes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.

ARTICLE 19

DISPOSITIONS DIVERSES

19.1 L'Employeur maintient, sur les lieux de travail, un local fermé à clé faisant office de vestiaire à l'usage exclusif des personnes salariées. La propreté et l'hygiène des lieux sont la responsabilité des personnes salariées utilisatrices. Les parties s'entendent pour que les efforts nécessaires soient mis en place afin de maximiser le nombre de casiers disponibles pour les personnes salariées, tout en tenant compte des limites physiques des lieux et des besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

Malgré ce qui précède et pour une durée limitée, l'Employeur peut reprendre l'usage de ce local lorsque les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau l'exigent.

19.2 La personne salariée responsable d'une caisse est redevable en cas de déficit de caisse s'il y a fraude ou appropriation sans droit de fonds. La personne salariée est responsable, mais non redevable, de tout déficit ou erreur d'une caisse lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) La personne salariée responsable a pu vérifier personnellement le contenu de sa caisse au début et à la fin de la période quotidienne de travail;
- b) La personne salariée a eu un accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail;
- c) La personne salariée a eu l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

ARTICLE 20
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.1** Le Syndicat et l'Employeur collaborent au maintien des conditions de sécurité et d'hygiène au travail exigées par la loi dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 20.2** L'Employeur rend disponible aux personnes salariées le programme d'aide au personnel afin d'offrir, sur une base volontaire, des services d'assistance et d'orientation à ces personnes, lesquelles sont aux prises avec des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes d'ordre personnel ou familial qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur travail.

ARTICLE 21

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 21.1** Les parties conviennent de créer et de maintenir un Comité de relations de travail formé d'un maximum de trois (3) personnes représentant le Syndicat et d'un maximum de trois (3) personnes représentant l'Employeur. Ce Comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les meilleurs délais possibles.
- 21.2** Le mandat du Comité est de discuter de tout litige, question ou problème relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat et les personnes salariées, d'autre part, y compris les griefs.
- 21.3** Le Comité procède à l'affichage sur le babillard mis à la disposition du Syndicat des recommandations qui ont fait l'objet d'une entente lors de ses travaux.
- 21.4** Les personnes salariées représentant le Syndicat au sein du Comité sont libérées pour la durée des rencontres, s'il y a lieu, et reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération. Les heures ainsi rémunérées sont déduites de la banque de libérations syndicales prévue à l'article 8 de la présente convention.

ARTICLE 22

MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.1** Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures suivantes : l'avertissement écrit, la suspension, le congédiement.
- 22.2** Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, il doit la convoquer, par avis écrit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la connaissance de tous les faits pertinents. Cet avis doit exposer la nature des faits reprochés à la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.
- 22.3** Lors d'une convocation pour des motifs disciplinaires, la personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical.
- Si aucun représentant syndical n'est disponible, la personne salariée peut se faire accompagner d'une autre personne, laquelle agira à titre de témoin.
- 22.4** Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, chaque personne salariée a droit, dans un délai raisonnable et à l'extérieur de ses heures de travail, de consulter son dossier en présence d'une personne représentant l'Employeur et, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat. Sur autorisation écrite, une personne représentant le Syndicat peut consulter le dossier d'une personne salariée, en l'absence de cette dernière.
- 22.5** Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de la personne salariée après douze (12) mois de son imposition, sauf s'il y a eu pendant cette période une autre infraction de même nature. Dans ce cas, le délai est prolongé de douze (12) mois à partir de la date d'imposition de la mesure disciplinaire pour l'infraction de même nature. Ce délai de douze (12) mois cesse de courir durant toute période d'absence de trente (30) jours ouvrables et plus et reprend à compter de la date du retour au travail. Les jours fériés et les vacances ne sont pas considérés comme périodes d'absence aux fins du présent article.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'aucun délai n'est applicable lorsqu'une mesure disciplinaire relève de la politique 16 et de la politique 42. Dans ce cas, la mesure disciplinaire demeure au dossier de la personne salariée sans limite de temps.

ARTICLE 23

GRIEFS ET ARBITRAGE

23.1 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

23.2 Toute personne salariée doit, avant de déposer un grief, tenter de régler son problème en discutant avec son supérieur immédiat.

Tout grief doit être déposé au Bureau des relations de travail de l'Employeur, ou au Syndicat dans le cas d'un grief patronal, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours suivant la date de l'événement donnant lieu au grief.

Si le grief n'est pas réglé dans les trente (30) jours de son dépôt, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les trente (30) jours suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

Le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord, dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage, une des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

23.3 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la convention; l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

23.4 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Le coût de la transcription des notes sténographiques prises lors de l'audition est acquitté par la partie qui les a demandées.

23.5 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent les modifier d'un commun accord.

ARTICLE 24 CONVENTION

- 24.1** La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure pour une durée de six (6) ans, soit jusqu'au 16 février 2029. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf ce qui y est expressément prévu au niveau de la rétroactivité salariale.
- 24.2** Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Employeur rend disponible, par Internet, le texte de la convention collective et s'engage à en faire imprimer vingt-cinq (25) copies afin d'accommoder les personnes qui auront à s'y référer régulièrement.
- 24.3** Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ANNEXE 1 ÉCHELLES SALARIALES

1. Échelles salariales applicables à partir du lundi de la période de paie suivant la signature de la convention collective :

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	15,45 \$	0,15 \$	0,56 \$	1,24 \$	17,40 \$
	2 : 500 - 999	15,89 \$	0,16 \$	0,57 \$	1,27 \$	17,89 \$
	3 : 1 000 - 1 499	16,33 \$	0,16 \$	0,59 \$	1,31 \$	18,39 \$
	4 : 1 500 - 2 999	17,00 \$	0,17 \$	0,61 \$	1,36 \$	19,14 \$
	5 : 3 000 et +	17,66 \$	0,18 \$	0,64 \$	1,41 \$	19,89 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	17,50 \$	0,18 \$	0,63 \$	1,40 \$	19,71 \$
	2 : 1 500 - 2 999	18,84 \$	0,19 \$	0,68 \$	1,51 \$	21,22 \$
	3 : 3 000 - 4 499	20,61 \$	0,21 \$	0,74 \$	1,65 \$	23,21 \$
	4 : 4 500 et +	21,56 \$	0,22 \$	0,78 \$	1,72 \$	24,28 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	19,50 \$	0,20 \$	0,70 \$	1,56 \$	21,96 \$
	2 : 1 500 - 2 999	20,03 \$	0,20 \$	0,72 \$	1,60 \$	22,55 \$
	3 : 3 000 - 4 499	21,80 \$	0,22 \$	0,79 \$	1,74 \$	24,55 \$
	4 : 4 500 et +	22,73 \$	0,23 \$	0,82 \$	1,82 \$	25,60 \$

2. Les échelles salariales seront indexées au 1^{er} janvier de chaque année, du 1^{er} janvier 2024 au 1^{er} janvier 2028 inclusivement, aux taux suivants :

- 1^{er} janvier 2024 : 1,5 % indexation et 0,5 % forfaitaire*
- 1^{er} janvier 2025 : 2 % indexation
- 1^{er} janvier 2026 : 2 % indexation
- 1^{er} janvier 2027 : 2 % indexation
- 1^{er} janvier 2028 : 2,5 % indexation

* Le montant forfaitaire est établi en fonction du salaire brut régulier annuel, en excluant les primes et le temps supplémentaire.

3. Les salaires à la signature sont payés rétroactivement au 1^{er} mai 2022 aux personnes salariées encore à l'emploi au moment de la signature, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

4. Les avancements d'échelon se font à partir du lundi de la première (1^{re}) période de paie suivant l'atteinte de ces heures.

Conformément aux indexations ci-avant mentionnées, les échelles salariales des années à venir sont établies comme suit :

Échelles salariales à compter du 1^{er} janvier 2024
1,5 %

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	15,68 \$	0,16 \$	0,56 \$	1,25 \$	17,66 \$
	2 : 500 - 999	16,13 \$	0,16 \$	0,58 \$	1,29 \$	18,16 \$
	3 : 1 000 - 1 499	16,57 \$	0,17 \$	0,60 \$	1,33 \$	18,66 \$
	4 : 1 500 - 2 999	17,26 \$	0,17 \$	0,62 \$	1,38 \$	19,43 \$
	5 : 3 000 et +	17,92 \$	0,18 \$	0,65 \$	1,43 \$	20,18 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	17,76 \$	0,18 \$	0,64 \$	1,42 \$	20,00 \$
	2 : 1 500 - 2 999	19,12 \$	0,19 \$	0,69 \$	1,53 \$	21,53 \$
	3 : 3 000 - 4 499	20,92 \$	0,21 \$	0,75 \$	1,67 \$	23,55 \$
	4 : 4 500 et +	21,88 \$	0,22 \$	0,79 \$	1,75 \$	24,64 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	19,79 \$	0,20 \$	0,71 \$	1,58 \$	22,29 \$
	2 : 1 500 - 2 999	20,33 \$	0,20 \$	0,73 \$	1,63 \$	22,89 \$
	3 : 3 000 - 4 499	22,13 \$	0,22 \$	0,80 \$	1,77 \$	24,92 \$
	4 : 4 500 et +	23,07 \$	0,23 \$	0,83 \$	1,85 \$	25,98 \$

Échelles salariales à compter du 1^{er} janvier 2025
2 %

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	16,00 \$	0,16 \$	0,58 \$	1,28 \$	18,01 \$
	2 : 500 - 999	16,45 \$	0,16 \$	0,59 \$	1,32 \$	18,52 \$
	3 : 1 000 - 1 499	16,91 \$	0,17 \$	0,61 \$	1,35 \$	19,04 \$
	4 : 1 500 - 2 999	17,60 \$	0,18 \$	0,63 \$	1,41 \$	19,82 \$
	5 : 3 000 et +	18,28 \$	0,18 \$	0,66 \$	1,46 \$	20,59 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	18,12 \$	0,18 \$	0,65 \$	1,45 \$	20,40 \$
	2 : 1 500 - 2 999	19,51 \$	0,20 \$	0,70 \$	1,56 \$	21,96 \$
	3 : 3 000 - 4 499	21,34 \$	0,21 \$	0,77 \$	1,71 \$	24,03 \$
	4 : 4 500 et +	22,32 \$	0,22 \$	0,80 \$	1,79 \$	25,13 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	20,19 \$	0,20 \$	0,73 \$	1,62 \$	22,73 \$
	2 : 1 500 - 2 999	20,74 \$	0,21 \$	0,75 \$	1,66 \$	23,35 \$
	3 : 3 000 - 4 499	22,57 \$	0,23 \$	0,81 \$	1,81 \$	25,41 \$
	4 : 4 500 et +	23,53 \$	0,24 \$	0,85 \$	1,88 \$	26,50 \$

Échelles salariales à compter du 1^{er} janvier 2026
2 %

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	16,32 \$	0,16 \$	0,59 \$	1,31 \$	18,37 \$
	2 : 500 - 999	16,78 \$	0,17 \$	0,60 \$	1,34 \$	18,89 \$
	3 : 1 000 - 1 499	17,24 \$	0,17 \$	0,62 \$	1,38 \$	19,42 \$
	4 : 1 500 - 2 999	17,95 \$	0,18 \$	0,65 \$	1,44 \$	20,21 \$
	5 : 3 000 et +	18,65 \$	0,19 \$	0,67 \$	1,49 \$	21,00 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	18,48 \$	0,18 \$	0,67 \$	1,48 \$	20,81 \$
	2 : 1 500 - 2 999	19,90 \$	0,20 \$	0,72 \$	1,59 \$	22,40 \$
	3 : 3 000 - 4 499	21,76 \$	0,22 \$	0,78 \$	1,74 \$	24,51 \$
	4 : 4 500 et +	22,77 \$	0,23 \$	0,82 \$	1,82 \$	25,64 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	20,59 \$	0,21 \$	0,74 \$	1,65 \$	23,19 \$
	2 : 1 500 - 2 999	21,15 \$	0,21 \$	0,76 \$	1,69 \$	23,82 \$
	3 : 3 000 - 4 499	23,02 \$	0,23 \$	0,83 \$	1,84 \$	25,92 \$
	4 : 4 500 et +	24,00 \$	0,24 \$	0,86 \$	1,92 \$	27,03 \$

Échelles salariales à compter du 1^{er} janvier 2027

2 %

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	16,64 \$	0,17 \$	0,60 \$	1,33 \$	18,74 \$
	2 : 500 - 999	17,12 \$	0,17 \$	0,62 \$	1,37 \$	19,27 \$
	3 : 1 000 - 1 499	17,59 \$	0,18 \$	0,63 \$	1,41 \$	19,81 \$
	4 : 1 500 - 2 999	18,31 \$	0,18 \$	0,66 \$	1,46 \$	20,62 \$
	5 : 3 000 et +	19,02 \$	0,19 \$	0,68 \$	1,52 \$	21,42 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	18,85 \$	0,19 \$	0,68 \$	1,51 \$	21,22 \$
	2 : 1 500 - 2 999	20,29 \$	0,20 \$	0,73 \$	1,62 \$	22,85 \$
	3 : 3 000 - 4 499	22,20 \$	0,22 \$	0,80 \$	1,78 \$	25,00 \$
	4 : 4 500 et +	23,22 \$	0,23 \$	0,84 \$	1,86 \$	26,15 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	21,00 \$	0,21 \$	0,76 \$	1,68 \$	23,65 \$
	2 : 1 500 - 2 999	21,57 \$	0,22 \$	0,78 \$	1,73 \$	24,29 \$
	3 : 3 000 - 4 499	23,48 \$	0,23 \$	0,85 \$	1,88 \$	26,44 \$
	4 : 4 500 et +	24,48 \$	0,24 \$	0,88 \$	1,96 \$	27,57 \$

Échelles salariales à compter du 1^{er} janvier 2028
2,5 %

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	17,06 \$	0,17 \$	0,61 \$	1,36 \$	19,21 \$
	2 : 500 - 999	17,54 \$	0,18 \$	0,63 \$	1,40 \$	19,75 \$
	3 : 1 000 - 1 499	18,03 \$	0,18 \$	0,65 \$	1,44 \$	20,30 \$
	4 : 1 500 - 2 999	18,77 \$	0,19 \$	0,68 \$	1,50 \$	21,13 \$
	5 : 3 000 et +	19,50 \$	0,19 \$	0,70 \$	1,56 \$	21,95 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	19,32 \$	0,19 \$	0,70 \$	1,55 \$	21,76 \$
	2 : 1 500 - 2 999	20,80 \$	0,21 \$	0,75 \$	1,66 \$	23,42 \$
	3 : 3 000 - 4 499	22,75 \$	0,23 \$	0,82 \$	1,82 \$	25,62 \$
	4 : 4 500 et +	23,80 \$	0,24 \$	0,86 \$	1,90 \$	26,80 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	21,53 \$	0,22 \$	0,78 \$	1,72 \$	24,24 \$
	2 : 1 500 - 2 999	22,11 \$	0,22 \$	0,80 \$	1,77 \$	24,90 \$
	3 : 3 000 - 4 499	24,07 \$	0,24 \$	0,87 \$	1,93 \$	27,10 \$
	4 : 4 500 et +	25,10 \$	0,25 \$	0,90 \$	2,01 \$	28,26 \$

LETTRE D'ENTENTE N° 1

OBJET : Travaux particuliers

L'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de deux (2) personnes salariées soient assignées en tout temps lorsqu'il est nécessaire d'utiliser une échelle ou un escabeau pour des travaux en hauteur. De plus, l'Employeur s'engage à fournir une échelle ou un escabeau réglementaire pour effectuer de tels travaux.

Pour le travail relié à la marquise, l'Employeur assignera trois (3) personnes salariées en hiver lorsque les conditions climatiques le requièrent.

Des survêtements appropriés seront fournis aux personnes salariées assignées à ces fonctions. De plus, des gants de travail appropriés leur seront aussi fournis.

La notion de « travaux en hauteur » s'entend de travaux effectués à une hauteur de trois (3) mètres ou plus.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

OBJET : Personnes salariées surnuméraires

ATTENDU la nécessité de recourir à l'occasion aux services de personnes salariées surnuméraires pour répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

ATTENDU la convention collective intervenue entre les parties débutant le 16 février 2023 et venant à échéance le 16 février 2029 (ci-après la « Convention collective »);

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. L'Employeur peut, après avoir épuisé la liste des personnes salariées qui ont fourni des disponibilités pour les événements concernés, embaucher de façon irrégulière et intermittente des personnes qui ont été à son emploi à titre de personnes salariées régulières pour répondre aux besoins du Centre Pierre-Péladeau lors d'événements pour lesquels il manque de personnel, pour remplacer une personne salariée régulière absente du travail, pour combler temporairement un poste vacant ou pour pallier un surcroît temporaire de travail (ci-après désignées les « personnes salariées surnuméraires »);
3. Malgré toute autre disposition à l'effet contraire, les seuls droits et obligations que la présente Convention collective reconnaît ou impose à la personne salariée surnuméraire sont les suivants :
 - a) L'obligation de payer la cotisation syndicale;
 - b) Le droit de recevoir le salaire prévu à la présente Convention collective pour la fonction occupée, selon l'échelon correspondant au nombre d'heures effectivement travaillées au moment où elle a cessé d'être une personne salariée régulière;
 - c) Le droit de ne pas faire l'objet, dans le cadre de son emploi, de discrimination, de distinction, d'exclusion ou de préférence fondée sur l'un des motifs suivants : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;
 - d) Le droit de recevoir l'indemnité d'assurances collective, l'indemnité de jours fériés et l'indemnité de vacances;

- e) Le droit de bénéficier des périodes de repos (pause-repos et pause-repas);
 - f) Le droit de bénéficier de l'article 16 de la Convention collective (Rémunération et versement de la paie);
 - g) Le droit de bénéficier de l'article 18 de la Convention collective (Responsabilité civile);
 - h) Le droit de bénéficier du local fermé à clé faisant office de vestiaire à l'usage exclusif des personnes salariés;
 - i) Le droit de bénéficier du programme d'aide au personnel rendu disponible par l'Employeur;
 - j) L'obligation de respecter les exigences de l'Employeur relatives à l'apparence personnelle, au port de l'uniforme et au type de tenue vestimentaire demandé par l'Employeur;
 - k) L'obligation de respecter les consignes de l'Employeur, notamment en matière de santé et sécurité au travail;
 - l) Le droit de soumettre un grief à l'égard des seuls droits qui lui sont reconnus à la présente lettre d'entente.
- 4. La personne salariée surnuméraire n'accumule pas d'ancienneté et ne progresse pas sur l'échelle des salaires et n'a aucun droit de rappel ni de sécurité d'emploi;
 - 5. L'Employeur n'a pas à inscrire les personnes salariées surnuméraires sur la liste prévue à l'article 5.2 de la Convention collective;
 - 6. L'Employeur ne peut délibérément utiliser une personne salariée surnuméraire pour empêcher ou retarder l'embauche d'une personne salariée en vue d'un poste régulier.
 - 7. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la Convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

OBJET : Prime de responsabilité / superviseure, superviseur à la billetterie

ATTENDU les responsabilités additionnelles découlant occasionnellement de la fonction de superviseure, superviseur à la billetterie, notamment celles afférentes à la préparation des horaires de travail, à la formation et au recrutement du personnel de la billetterie;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

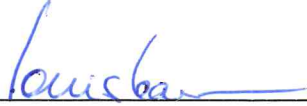
ATTENDU la convention collective intervenue entre les parties débutant le 16 février 2023 et venant à échéance le 16 février 2029 (ci-après la « Convention collective »);

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. L'Employeur convient que lorsqu'il désigne une personne salariée pour agir de façon continue et régulière comme superviseure ou superviseur à la billetterie, le taux horaire de cette personne salariée est majoré pour chaque heure régulière effectivement travaillée, d'un montant de soixante sous (0.60 \$) à titre de prime de responsabilité;
3. La prime de responsabilité demeurera à soixante sous (0.60 \$) de l'heure pendant toute la durée de la Convention collective et n'est pas assujettie aux indexations des échelles salariales;
4. La prime de responsabilité n'est pas considérée aux fins de l'application de l'article 16.04 de la Convention collective;
5. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 16^e JOUR DU MOIS DE
FÉVRIER 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL



Louis Baron, recteur intérimaire et vice-
recteur

Vice-rectorat au Développement humain et
organisationnel



Guy Vanasse, directeur général
Centre Pierre-Péladeau



Valérie Courval, partenaire aux ressources
humaines

Service du personnel cadre et de soutien

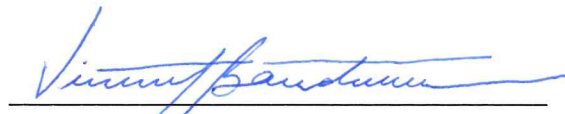


Vincent Gingras, conseiller juridique
Bureau des relations de travail

POUR 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 (IATSE SECTION LOCALE 262)



Sylvain Bisaillon, président



Vincent Boudreau
Membre du comité de négociation