

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A MONTRÉAL (UQAM)

(EMPLOYEUR)

et

**ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE
SCÈNE ET DE THÉÂTRE, local 56**

(SYNDICAT)

2017-2022

(4 septembre 2018 au 30 avril 2022)



TABLE DES MATIÈRES

INTENTION DES PARTIES	3
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	5
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 5 PÉRIODE DE PROBATION ET DROIT DE RAPPEL	7
ARTICLE 6 SALAIRES	10
ARTICLE 7 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS.....	13
ARTICLE 8 INDEMNITÉ DE VACANCES.....	14
ARTICLE 9 INDEMNITÉ DE RÉGIME DE RETRAITE	14
ARTICLE 10 INDEMNITÉ D'ASSURANCES COLLECTIVES.....	14
ARTICLE 11 INDEMNITÉ DE JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 13 GRIEFS ET ARBITRAGES.....	16
ARTICLE 14 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL ET COMITÉ DE RÉGIE INTERNE.....	16
ARTICLE 15 CONVENTION	17
LETTRE D'ENTENTE N° 1	18
LETTRE D'ENTENTE N° 2	19
ANNEXE I LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL DANS UN EMPLOI PROVISOIRE.....	20
ANNEXE II Échelle des salaires.....	21
ANNEXE III DÉPARTEMENT D'HABILLEURS ET D'HABILLEUSES	22
ANNEXE IV LISTE DE MATÉRIEL	23
ANNEXE V LETTRE DE CONFIRMATION DU SYNDICAT AUX FINS DE REER	24
ANNEXE VI ACCRÉDITATION	25

INTENTION DES PARTIES

L'Employeur et le Syndicat conviennent de reconnaître mutuellement que l'Université du Québec à Montréal est un service public ayant pour mission d'offrir à l'enseignement, la recherche et la création, raisons mêmes de son existence, des services de qualité et d'efficacité nécessaires à son excellence et à son amélioration constante et, pour ce faire, de rechercher les conditions d'emploi nécessaires au maintien et à l'amélioration des services requis.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 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.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 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* en date du 12 juin 2002, l'Employeur étant liée par cette accréditation conformément à une décision de la Commission des relations du travail rendue le 5 juillet 2006.

2.02 La convention s'applique à toutes les personnes salariées, au sens du *Code du travail*, embauchées par l'Employeur comme :

- techniciens de scène affectés à l'entretien de l'équipement scénique de l'employeur et utilisé au Centre Pierre-Péladeau;
- chef machiniste, conformément au paragraphe 2.04;
- chefs dans un autre département, conformément au paragraphe 2.05;
- techniciens de scène à la demande d'un locataire du Centre Pierre-Péladeau, conformément au paragraphe 2.07.

le tout conformément au certificat d'accréditation et selon le cadre défini à la lettre d'entente du 19 avril 2007 entérinée par la Commission des relations du travail le 8 mai 2007 et joint à la présente à l'annexe VI.

2.03 La convention ne s'applique pas à l'entretien, la rénovation ou la réparation d'équipement scénique du Centre Pierre-Péladeau que les personnes salariées ne sont pas compétentes ou habilitées à effectuer.

2.04 L'Employeur fournit aux locataires du Centre Pierre-Péladeau les services d'un technicien de scène désigné comme chef machiniste. Ce dernier peut être appelé à accomplir occasionnellement des tâches qu'il est en mesure d'effectuer et qui

relèvent d'un département, sans pour autant que cette utilisation n'ait pour effet d'exclure les services d'un chef dans ce département conformément au paragraphe 2.05.

- 2.05** Pour les départements du son, de l'éclairage et des cintres, l'Employeur identifie et analyse les besoins des locataires du Centre Pierre-Péladeau et fournit les services d'un technicien de scène désigné comme chef d'un de ces départements lorsque de l'équipement utilisé et/ou à manipuler appartient à l'Employeur.

Lorsque les besoins nécessitent d'ouvrir d'autres départements tels que vidéo, pyrotechnicien, gréeur, l'Employeur doit, dès lors, fournir les services d'un technicien de scène désigné comme chef dans le ou les départements concernés et ce, que les équipements appartiennent ou non à l'Employeur.

Le même nombre de chefs doit être assigné pour le montage et le démontage.

- 2.06** Malgré le paragraphe 2.05, l'Employeur n'a pas l'obligation de fournir les services d'un chef dans les cas suivants :

- département du son : lorsque les besoins en son du spectacle se limitent à l'utilisation d'un maximum de trois (3) microphones destinés à la voix et contrôlés par une petite console en coulisses (arrière-scène). Par exception, une ligne stéréo peut également s'ajouter aux trois (3) microphones lors d'une conférence;
- département du son : en tout temps pour la diffusion de la bande annonce des consignes de sécurité et des annonces usuelles au public, dans la mesure où celles-ci sont effectuées par l'entremise d'un système automatisé aux conditions décrites à la lettre d'entente #2;
- département de l'éclairage : le locataire utilise l'éclairage de conque et/ou un maximum de vingt (20) lampes devant la conque (« FOH »);
- département des cintres : le locataire utilise uniquement les cintres de l'habillage de scène « maison », incluant l'écran, sur lesquels les contrepoids sont déjà installés et sécurisés et/ou le rideau de scène à l'italienne.

Toutefois, lorsque le chef machiniste est appelé à travailler dans plus d'un autre département que le sien, l'Employeur le consulte préalablement afin de déterminer si le travail peut raisonnablement être accompli par le seul chef machiniste ou si un chef supplémentaire doit être appelé. La décision finale appartient à l'employeur.

- 2.07** Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectuent normalement pas le travail des techniciens visés par la convention.

L'Employeur informe les locataires du Centre Pierre-Péladeau qu'il peut offrir, en option, les services de techniciens de scène, en plus des chefs d'équipe déjà prévus aux paragraphes 2.04 et 2.05. Si un locataire refuse cette option, celui-ci peut retenir les services de techniciens de son choix.

- 2.08** Chaque personne salariée exécute les tâches de sa fonction selon son département. Toutefois, les parties conviennent que, peu importe le département auquel une personne salariée est assignée, à l'exception du département d'habilleur, le chef

machiniste peut lui demander, selon sa disponibilité, d'aider à d'autres tâches afin d'accélérer le processus, sans pour autant que cette utilisation n'ait pour effet d'exclure les services d'un chef dans ce département conformément au paragraphe 2.05.

2.09 En conformité avec les dispositions de la convention et les directives de l'Employeur, le chef machiniste assume l'autorité professionnelle sur scène des personnes salariées couvertes par la convention.

2.10 Pour les activités tenues dans les lieux suivants :

- i) Salon orange (local Q-2210)
- ii) Studio de musique (local Q-R220)
- iii) Studio de danse (local Q-R260)
- iv) Foyer parterre (local Q-1000)
- v) Foyer balcon (local Q-2000)
- vi) Hall d'entrée (local Q-R000)

Des conditions particulières s'appliquent :

a) si le client est en salle simultanément (Pierre-Mercure), l'Employeur recourt au service des techniciens conformément aux dispositions de la convention.

b) si le spectacle est destiné à l'origine à être présenté à la salle Pierre-Mercure, l'Employeur recourt aux services des techniciens pour le montage, le déplacement des équipements qui sont la propriété du Centre Pierre-Péladeau ainsi que pour le démontage.

Une fois le montage effectué, le locataire peut procéder au déplacement des équipements à l'intérieur du local utilisé.

c) lorsque le client n'est pas visé par les alinéas a) et b) du présent paragraphe et qu'il utilise ses propres équipements ou ceux fournis par le Centre Pierre-Péladeau et figurant à l'annexe IV, l'Employeur n'a pas l'obligation de recourir aux techniciens membres du Syndicat.

2.11 Lors des montages, démontages et représentations pour Les Grands Explorateurs, la pratique actuelle est maintenue, c'est-à-dire que seulement deux (2) chefs sont requis pour couvrir les trois (3) départements utilisés pour le montage et le démontage et uniquement le chef machiniste pour les appels spectacles. Tout salarié étant appelé à titre de chef machiniste reçoit préalablement la formation appropriée déterminée par l'Employeur.

ARTICLE 3

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer le Centre Pierre-Péladeau conformément à sa mission d'enseignement, de recherche et de création, et ce, dans le respect des dispositions de la convention.

3.02 L'Employeur, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de l'un de ses membres en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de son handicap physique ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier à son handicap, de ses opinions ou autres actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle, ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément aux obligations contractées par la convention.

Par conséquent, l'Employeur s'engage ainsi à respecter la *Charte des droits et libertés de la personne* notamment en ce qu'il ne peut pénaliser une personne salariée du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.

4.02 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 dans un délai raisonnable du prélèvement à être effectué. Une fois par mois, la somme recueillie est déposée dans le compte bancaire du Syndicat.

4.03 À chaque cycle de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne salariée : nom et prénom, montant total du salaire versé pour ce cycle de paie, nombre total d'heures rémunérées et montant de la cotisation syndicale perçue.

4.04 Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, l'Employeur accorde 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. Une banque maximale de quarante-huit (48) heures de libérations syndicales est constituée en prenant l'année de référence du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Les personnes salariées ainsi libérées reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération.

4.05 Un babillard, réservé à l'usage exclusif du Syndicat, sera fourni par l'Employeur dans un lieu accessible aux personnes salariées.

4.06 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'Employeur consent à n'engager que des membres du Syndicat pour exécuter tout le travail visé par la convention.

- 4.07** Dans le cas de toute autre libération syndicale que celles prévues au paragraphe 4.04, une personne salariée à la fois peut s'absenter pour un maximum de trente (30) 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 du service, 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.
- 4.08** À la demande du Syndicat, l'Employeur libère une personne salariée élue « agent d'affaires » du Syndicat pour un maximum de trois (3) ans. Au-delà de cette période, la personne salariée ainsi libérée perd son lien d'emploi. Le Syndicat doit donner un préavis d'un (1) mois à l'Employeur et fournir la durée prévue de l'absence. La personne salariée ainsi libérée ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention.

ARTICLE 5 PÉRIODE DE PROBATION ET DROIT DE RAPPEL

- 5.01** Les personnes salariées dont les noms apparaissent aux listes A et B de l'annexe I sont réputées répondre aux exigences de l'emploi de technicien de scène et avoir complété leur période de probation. En conséquence, elles bénéficient d'une priorité et du droit de rappel.

L'Employeur reconnaît aux personnes salariées dont le nom apparaît à la liste A de l'annexe I la compétence pour agir comme chef dans le département spécifié.

Les personnes salariées dont le nom apparaît aux listes A et B doivent être membres en règle du Syndicat.

- 5.02** La liste A de l'annexe I doit comprendre, en tout temps, quatre (4) noms de personnes salariées, soit un pour chacun des départements suivants : machiniste, éclairage, son et cintres.

La liste B de l'annexe I comprend un maximum de 15 noms et un minimum de 12 noms.

- 5.03** La liste C de l'annexe I est constituée de membres en règle et de membres permissionnaires. Le nom d'une personne salariée ne figurant pas à la liste C peut être ajouté à celle-ci à la demande de l'Employeur lorsqu'une telle personne salariée a effectué trois (3) prestations de travail.

- 5.04** Pour tout emploi sur appel visé par la convention, l'Employeur convient de rappeler au travail la personne salariée qui possède les compétences nécessaires pour accomplir les tâches visées par cet appel, en commençant par les personnes salariées dont le nom apparaît à la liste A de l'annexe I, puis par celles dont le nom apparaît à la liste B. L'ordre d'appel prévu aux listes A et B est établi en fonction du rang de chaque personne salariée sur la liste.

À défaut de combler l'appel en référant aux listes A et B, l'Employeur demande à l'agent d'affaires du Syndicat de combler l'appel à même la liste C. Pour le remplacement temporaire d'un chef de département, l'Employeur peut indiquer sa préférence pour l'une ou l'autre des personnes salariées et, dans la mesure du possible, l'agent d'affaires répond à cette préférence.

À défaut de combler l'appel à même la liste C, l'agent d'affaires fournira un technicien membre du Syndicat.

Après une seule prestation de travail, l'Employeur peut refuser un membre dont le nom ne figure pas sur la liste C et ce, sans droit de grief.

Si le refus découle de l'application du 2^e alinéa de la clause 3.02, il en est fait mention par l'employeur dans son avis.

5.05 REMPLACEMENT PERMANENT D'UN CHEF

Aux fins de combler la liste A, l'Employeur procède comme suit :

- a)** à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la vacance, un affichage à cet effet est fait sur le babillard destiné au Syndicat pendant une période d'au moins quatorze (14) jours, copie de cet affichage est transmise à l'agent d'affaires du Syndicat;
- b)** les personnes salariées intéressées dont le nom figure aux listes A, B et C transmettent leur candidature, accompagnée d'un curriculum vitae à l'Employeur et au Syndicat à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours suivant le début de l'affichage;
- c)** pour combler ce poste, l'Employeur choisit parmi les personnes salariées, membres en règle du Syndicat, ayant postulé répondant aux exigences techniques et comportementales (ex. : souci de la satisfaction du client, aptitude à diriger une équipe) de l'emploi, celle qui possède le plus haut rang : d'abord sur la liste A, le cas échéant sur la liste B et, par la suite, sur la liste C. L'Employeur doit rendre une décision dans un délai de trente (30) jours de la fin du délai de candidatures et transmettre au Syndicat les informations suivantes :
 - 1. Les noms des personnes salariées ayant postulé;
 - 2. Sa décision quant au(x) candidat(s) retenu(s) ou refusé(s);
 - 3. Le cas échéant, le fait qu'aucun salarié n'a postulé.
- d)** si aucune personne salariée ne pose sa candidature ou ne répond aux exigences du poste, le Syndicat fournit une liste de candidats intéressés à postuler dans un délai de quarante-cinq (45) jours;
- e)** la procédure de sélection peut faire l'objet d'un grief pour les personnes salariées;
- f)** la personne salariée dont la candidature est retenue est soumise à une période de probation de deux cents (200) heures travaillées, laquelle débute après une période de familiarisation de soixante-quinze (75) heures travaillées;

- g) dans l'éventualité où un salarié identifié à la liste A quitte ses fonctions de chef pour quelque motif que ce soit, sans pour autant rompre son lien d'emploi, son nom est alors ajouté à la liste dont il provient initialement et rangé selon son rang de membre IATSE section locale 56. Il peut également, à son choix, demander à réintégrer la liste C. Toutefois, dans le cas où le salarié identifié à la liste A occupait ses fonctions de chef depuis trois années ou plus, son nom est ajouté à la liste B ou, à son choix, à la liste C;
- h) tout salarié soumis à une période de probation pour devenir chef sur la liste A et qui ne complète pas celle-ci voit son nom demeurer sur la liste dont il provient. S'il s'agit d'un salarié ne figurant sur aucune liste celui-ci voit son nom ajouté sur la liste C à la demande de l'employeur.

5.06 Remplacement permanent liste B

À la demande de l'employeur ou lorsque la liste compte moins de douze (12) noms, la procédure suivante s'applique :

1. L'employeur informe le syndicat du besoin de combler un poste, et ce, dans un délai de quinze (15) jours dans les cas d'application du minimum de l'article 5.02;
2. Le syndicat dans un délai de quarante-cinq (45) jours fournit les noms des membres nécessaires pour combler la liste;
3. Suite à l'approbation de l'employeur, leurs noms sont alors ajoutés à la liste B et soumis à une période de probation de sept (7) jours de travail indépendamment du nombre d'heures travaillées à chaque jour.

Dans l'éventualité où un salarié identifié à la liste B quitte cette liste pour quelque motif que ce soit, sans pour autant rompre son lien d'emploi, son nom est alors ajouté à la liste C;

5.07 Le rappel au travail dans un emploi sur appel se fait par courriel et/ou téléphone. À défaut d'acceptation de la personne salariée ou de pouvoir communiquer avec elle au numéro de téléphone qu'elle a donné pour la rejoindre, l'Employeur passe à la personne salariée suivante. L'Employeur ne communique pas avec la personne salariée qui s'est déclarée en vacances ou qui bénéficie d'un congé autorisé.

Lors d'un tel rappel au travail, l'Employeur doit informer la personne salariée de la nature précise et complète du rappel (montage/démontage/représentation/entretien).

5.08 La personne salariée dont le nom apparaît à la liste A ou B conserve sa priorité de rappel pendant les trente-six (36) mois qui suivent l'expiration de son dernier emploi, sur appel, à moins qu'il ne s'agisse d'une des exclusions mentionnées aux paragraphes 5.08 et 5.09. Au terme de cette période, la personne salariée perd sa priorité de rappel et se retrouve sur la liste C.

5.09 La personne salariée dont le nom apparaît à la liste A ou B perd sa priorité de rappel et se retrouve alors sur la liste C, après avoir refusé un emploi sur appel visé par la

convention à trois (3) reprises au cours d'une année débutant le 15 août :

- à moins que l'acceptation de la personne salariée n'implique la rupture d'un contrat chez un autre employeur. L'Employeur peut alors exiger une attestation;
- à moins que le refus de la personne salariée ne soit pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle. L'Employeur peut alors exiger un certificat médical;
- à moins que le rappel au travail ne soit fait moins de quarante-huit (48) heures à l'avance;
- à moins que l'acceptation de ce rappel au travail n'entraîne pour la personne salariée une séquence de travail de plus de sept (7) jours consécutifs, tout employeur confondu. L'Employeur peut alors exiger une attestation;
- pour tout autre motif raisonnable dont la preuve incombe à la personne salariée.

5.10 Une personne salariée peut refuser un emploi sur appel pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter les refus liés à ce motif, lequel peut être invoqué pour un maximum de dix (10) jours par année débutant le 15 août.

5.11 L'Employeur donne à la personne salariée concernée un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures pour tout rappel au travail annulé ou dont la nature a été modifiée et occasionne une perte salariale. Lorsque la personne salariée provient de la liste C, ce préavis lui est donné de vive voix ou par l'entremise de l'agent d'affaires. À défaut de donner un tel avis, l'Employeur verse à la personne salariée le salaire perdu et peut assigner la personne salariée à effectuer de l'entretien ne nécessitant pas la supervision d'un chef pour la durée prévue de l'appel.

5.12 À intervalles réguliers de trois (3) mois, l'Employeur informe par écrit le Syndicat des activités projetées pour les six (6) mois suivants. Cette information ne constitue d'aucune façon un appel au travail.

ARTICLE 6 SALAIRES

6.01 Le salaire régulier est versé selon les taux apparaissant à l'annexe II, étant entendu que les appels doivent débiter ou se terminer sur l'heure ou la demi-heure. Une période supplémentaire de dix (10) minutes et moins après l'heure ou la demi-heure n'entraîne pas le paiement d'une tranche de trente (30) minutes.

Les heures de travail sont comptabilisées par le chef machiniste. Lors de son arrivée et de son départ, la personne salariée est tenue d'en aviser le chef machiniste. Dans l'éventualité où l'Employeur est en désaccord avec les heures comptabilisées, un représentant de l'Employeur en discute avec le chef machiniste avant de les faire parvenir au service de la paie.

- 6.02** Le salaire de la personne salariée lui est versé tous les deux (2) jeudis par dépôt bancaire dans l'institution financière de son choix.

Le relevé de paie de la personne salariée lui est accessible par voie électronique. À cet effet, chaque personne salariée reçoit par courriel à l'adresse communiquée à l'employeur un avis indiquant que son relevé de paie est disponible et les instructions nécessaires pour y accéder sans code MS.

- 6.03** La personne salariée qui effectue des déboursés directement liés à l'accomplissement de son travail, à la demande de l'Employeur, se voit rembourser ces déboursés selon la pratique actuelle chez l'Employeur.

- 6.04** Toute personne salariée a droit à une créance minimale de quatre (4) heures pour tout appel au travail, étant entendu que le montage, le démontage, la représentation et l'entretien sont des appels distincts.

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 paiement d'une créance minimale, la personne salariée pourra être affectée à d'autres tâches.

- 6.05 a) Majoration du tarif horaire**

Les huit (8) premières heures effectivement travaillées dans une journée sont rémunérées au taux horaire régulier prévu à l'annexe II de la convention.

Tout travail effectué entre 24 h et 7 h, autre qu'un démontage ayant débuté avant minuit qui se poursuit après minuit, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %, et ce, pour un minimum de quatre (4) heures en conformité avec le paragraphe 6.04. Toutefois, un appel qui débute à 6 h est payé au taux majoré de 50 % de 6 h à 7 h et au taux applicable par la suite.

Tout travail accompli en vertu des alinéas précédents au-delà des huit (8) premières heures est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %.

Les heures effectivement travaillées pendant un spectacle sont calculées, aux fins de la majoration du taux horaire, pour un appel suivant le spectacle, le cas échéant.

b) Jours fériés

Tout travail accompli lors des jours fériés les 24, 25, 31 décembre et 1^{er} janvier est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %, et ce, pour un minimum de quatre (4) heures en conformité avec le paragraphe 6.04.

c) Tarif spectacle

Les modalités qui précèdent ne s'appliquent pas pour les spectacles et les enchaînements publics. En ces derniers cas, le tarif spectacle, tel que prévu à l'annexe II de la convention, s'applique. Le tarif spectacle est majoré de 50 % les jours fériés mentionnés à l'alinéa b) du présent paragraphe.

d) Interdiction du cumul de majorations

Une majoration de tarif horaire régulier ne pourra être ajoutée à une autre majoration de tarif horaire régulier lorsque plus d'une clause s'applique concurremment, sauf dans le cas où s'applique le paragraphe 6.07.

6.06 Spectacles et enchaînements publics

Tous spectacles et enchaînements publics sont considérés comme une période de travail d'une durée maximale de quatre (4) heures commençant une heure (60 minutes) avant l'heure annoncée pour la levée du rideau et se terminant à la sortie du public.

Toute tranche de trente (30) minutes excédant la période de quatre (4) heures visée au premier alinéa (et précédant la sortie du public) sera rémunérée à 1/8 du tarif spectacle.

Pendant le paiement d'une tranche additionnelle visée à l'alinéa précédent et après la sortie du public, la personne salariée pourra être affectée à d'autres tâches.

Aux fins de l'application du tarif spectacle, n'est pas considéré comme étant un enchaînement public une répétition générale à laquelle assiste quatre-vingt-dix (90) personnes et moins.

6.07 Enregistrement

Lorsqu'un locataire, incluant son mandataire ou une compagnie de production, de télédiffusion, de radiodiffusion, de cinéma ou de disque, enregistre et ou diffuse en tout ou en partie une représentation d'un spectacle avec public, le tarif applicable sera majoré de 50 % au moment de la captation.

Lors de ces activités, le travail dans les départements visés au paragraphe 2.05 sera effectué par les chefs et, le cas échéant, par les techniciens, conformément au paragraphe 2.07. Les tâches spécifiques à la captation pourront être effectuées par des techniciens du producteur, assistés des chefs et des techniciens, le cas échéant.

Par exception, dans les trois (3) cas suivants le tarif spectacle ne sera pas majoré :

- a) lors de conférences de presse ou lors d'une captation d'un maximum de quinze (15) minutes continues d'un spectacle, à l'attention des médias seulement;
- b) pour archivage, en se limitant à une seule caméra et à une alimentation sonore fournie de type mono;
- c) c) lorsqu'il s'agit d'une activité de nature caritative ou tenue par une école dans le cadre d'une activité impliquant des enfants comme participants et utilisant une seule caméra fixe et jusqu'à deux caméras mobiles;

À l'occasion de ces activités, l'Employeur demande au producteur et/ou au diffuseur d'indiquer sous la rubrique généralement connue sous le nom de « générique » ce qui suit : « Les techniciens de la salle Pierre-Mercure sont membres de l'Alliance internationale des techniciens de scène et du théâtre » accompagné du logo de l'AIEST.

En aucune circonstance, l'omission du producteur et/ou du diffuseur de respecter l'obligation ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 7

PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

- 7.01** Toute personne salariée a droit à une (1) heure de repos/repas entre 12h et 14h et entre 17h et 19 h, ainsi qu'après toute période de cinq (5) heures consécutives. Cette heure n'est pas rémunérée.

Toutefois, lorsque les besoins de la production l'exigent, la période de repas peut être déplacée après consultation et avec l'accord du chef machiniste sans toutefois excéder cinq (5) heures consécutives.

Si le chef machiniste, en accord avec l'Employeur, constate qu'il est impossible pour une personne salariée de prendre son heure de repas tel que prévu ci-haut, celle-ci recevra le traitement d'une (1) heure additionnelle à son taux régulier. Ce traitement reçu n'a pas pour effet d'augmenter la période de temps travaillée et ne donne donc pas droit à une majoration du tarif horaire prévu à l'article 6.05.

Il est toutefois entendu que la personne salariée aura l'opportunité de s'absenter des lieux de travail sans nuire aux opérations pour une courte période afin de se procurer un repas.

La personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de quinze (15) minutes pour le repos au cours de toute journée de travail comportant au moins quatre (4) heures de travail consécutives.

Les dispositions relatives à la période indiquée au premier paragraphe quant à la fenêtre prévoyant la prise d'une heure de repos (12h-14h, 17h-19h) ne s'appliquent pas à l'occasion des événements suivants: les représentations des Grands explorateurs, les matinées scolaires. La disposition relativement à la période de cinq (5) heures s'applique toutefois à l'occasion de ces événements.

ARTICLE 8
INDEMNITÉ DE VACANCES

- 8.01** La personne salariée a droit à une indemnité compensatoire de vacances de 8 % du salaire gagné.

L'indemnité compensatoire de vacances des membres en règle est versée au Syndicat chaque mois. Ladite remise sera accompagnée d'une déclaration indiquant les noms de toutes les personnes salariées pour lesquelles cette contribution a été faite ainsi que le montant de cette contribution pour chacune d'elles.

L'indemnité compensatoire de vacances des permissionnaires est versée directement à la personne salariée à chaque cycle de paie avec son salaire.

ARTICLE 9
INDEMNITÉ DE RÉGIME DE RETRAITE

- 9.01** L'Employeur contribue au REER des personnes salariées en versant 9 % pour toutes les heures payées étant entendu que ce pourcentage s'applique uniquement sur le taux de base. Cette contribution de 9 % s'applique également sur le tarif spectacle.

Cette contribution de l'Employeur pour les membres en règle est versée au Syndicat chaque mois. Ladite remise sera accompagnée d'une déclaration indiquant les noms de toutes les personnes salariées pour lesquelles cette contribution a été faite ainsi que le montant de cette contribution pour chacune d'elles.

À titre d'indemnité compensatoire pour les permissionnaires, l'Employeur verse 7 % des heures payées étant entendu que ce pourcentage s'applique uniquement sur le taux de base. Cette indemnité de 7 % s'applique également sur le tarif spectacle. L'Employeur verse directement cette somme à la personne salariée à chaque cycle de paie avec son salaire.

- 9.02** De plus, l'Employeur déduit de la paie de chaque membre en règle 9 % pour toutes les heures payées étant entendu que ce pourcentage s'applique uniquement sur le taux de base. Cette contribution de 9 % s'applique également sur le tarif spectacle.

- 9.03** Les sommes ainsi versées par l'Employeur au Syndicat doivent être transférées au REER des personnes salariées conformément aux lois fiscales en vigueur. Au 1^{er} novembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir une demande au Syndicat afin qu'il lui fournisse les informations demandées à l'annexe V. Au plus tard, le 30 janvier de l'année suivant la demande, le Syndicat transmet à l'Employeur les informations demandées à l'annexe V.

ARTICLE 10
INDEMNITÉ D'ASSURANCES COLLECTIVES

- 10.01** Afin de compenser l'absence d'un régime d'assurances collectives, la personne salariée a droit à une indemnité compensatoire, au taux prévu en Annexe II, pour

toutes les heures payées étant entendu que ce pourcentage s'applique uniquement sur le taux de base. Cette contribution s'applique également sur le tarif spectacle.

L'indemnité compensatoire d'assurances collectives des membres en règle est versée au Syndicat chaque mois. Ladite remise sera accompagnée d'une déclaration indiquant les noms de toutes les personnes salariées pour lesquelles cette contribution a été faite ainsi que le montant de cette contribution pour chacune d'elles.

L'indemnité compensatoire d'assurances collectives des permissionnaires est versée directement à la personne salariée à chaque cycle de paie avec son salaire.

ARTICLE 11 INDEMNITÉ DE JOURS FÉRIÉS

11.01 À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse aux membres en règle et aux permissionnaires 3,6 % du salaire gagné au taux régulier et supplémentaire à chaque période de paie.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée pour des raisons disciplinaires, il donne un avis écrit à cet effet à la personne salariée et au Syndicat au moins soixante-douze (72) heures avant ladite convocation.

La personne salariée peut si elle le désire se faire accompagner d'un représentant syndical. Dans la mesure du possible, la personne salariée est convoquée à l'occasion d'une prestation de travail chez l'Employeur. En cas d'absence prolongée de la personne salariée, les délais du présent article sont suspendus.

12.02 L'Employeur informe par écrit une personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie simultanément une copie au Syndicat.

12.03 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.

12.04 En matière disciplinaire, le fardeau de preuve incombe à l'Employeur.

12.05 Toute mesure disciplinaire doit être imposée par l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours des faits donnant lieu à celle-ci ou de leur connaissance. Le non-respect de cette procédure entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.

12.06 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'une personne salariée douze (12) mois après qu'elle ait reçu cette mesure et celle-ci ne peut alors en aucun temps être invoquée contre elle.

ARTICLE 13
GRIEFS ET ARBITRAGES

- 13.01** Un grief signifie tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 13.02** 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.
- 13.03** 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.
- 13.04** Le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'un accord dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage, une des parties peut demander au Ministère du Travail du Québec de nommer un arbitre.
- 13.05** 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.
- 13.06** Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivants la fin de l'audition. Cette décision est sans appel et lie les parties.
- 13.07** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 13.08** Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent modifier ces délais par entente écrite.

ARTICLE 14
COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL ET COMITÉ DE RÉGIE INTERNE

- 14.01** Les parties conviennent de créer et maintenir un Comité des relations de travail formé de trois (3) personnes représentant le Syndicat et 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.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un Comité de régie interne peut être demandé afin de discuter de problématiques actuelles vécues au quotidien. Ce comité se tient pendant les heures de travail des salariés et peut être composé d'un seul représentant de chaque partie. Il a pour but de régler les problématiques soulevées afin d'éviter le dépôt de griefs.

- 14.02** Le mandat du Comité des relations de travail 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.

14.03 Les personnes salariées représentant le Syndicat au sein du Comité des relations de travail 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 maximale de quarante-huit (48) heures de libérations syndicales par année financière prévue au paragraphe 4.04 de la convention.

**ARTICLE 15
CONVENTION**

15.01 Une fois signée par les parties et déposée conformément au *Code du travail*, la convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 avril 2022. La convention n'a aucun effet rétroactif autre que ceux prévus par les parties. La rétroactivité salariale est versée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention.

15.02 Les parties peuvent modifier la convention par lettre d'entente en tout temps.

15.03 Si une disposition de la convention est ou devient incompatible avec une loi ou un règlement du Québec ou du Canada, les parties conviennent que cette seule disposition sera considérée nulle et non avenue.

15.04 Toutes les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Modalités particulières concernant les événements de type « showcase »

Compte tenu de la particularité de ces événements, les personnes salariées sont payées au taux régulier majoré de 50 % pour toutes les heures travaillées. Le tarif spectacle ne s'applique pas.

Dans le cas d'un événement de cette nature lors duquel l'Employeur, constate qu'il est impossible pour une personne salariée de prendre son heure de repas, les modalités prévues à l'article 7.01 trouvent application.

Les personnes salariées ne bénéficient pas de la pause de repos de quinze (15) minutes.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur s'engage à faire installer de façon permanente le système automatisé de bande annonce prévu à l'article 2.06 et à faire diligence pour le maintenir fonctionnel pour la durée de la convention collective.

À défaut d'une telle installation, un chef sonorisateur sera appelé.

ANNEXE I

LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL DANS UN EMPLOI PROVISOIRE

Liste A – Personnes salariées bénéficiant d'un droit de rappel et pour lesquelles l'employeur reconnaît la compétence pour agir comme chef dans le département spécifié :

- Carol Lechasseur (machiniste)
- Saturin Goyer (cintrier)
- Natalie Goyer (électricienne)
- Bruno Galante (sonorisateur)

Liste B – Personnes salariées bénéficiant d'un droit de rappel :

- Patrick Carrière
- Martin Jannard
- Claude Boissonneau
- François Thibault
- Jens Leclerc
- François Bastarache
- Marie Vaillancourt
- Philippe Hébert
- Gabriel Duplain
- Yan-Sébastien Latour
- Maksymilian Wrobel*
- Martine Côté*

***Sous réserve de leur admission comme membre régulier**

Liste C – Membres en règle et permissionnaires du Syndicat :

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|----------------------|
| • Denis Ayotte; | • Martin Dussault; | • Philippe Massabki; |
| • Mathieu Bessette; | • Denis Forest; | • Arielle Lapierre |
| • Guy Bissonnette; | • Jacques Foulem; | • Mercier; |
| • Bienné Blemur; | • Isabelle Gagnon; | • Alexandre Michaud; |
| • François Boniface; | • Isabelle Garceau; | • Gordon Page; |
| • Patrick Bourbonnière; | • Daniel Gingras; | • Claude Plante; |
| • Sébastien Bourbonnière; | • John Goodey; | • Claude Pothier; |
| • Raphaëlle Buissière; | • Richard Gravel; | • Pierre Séguin; |
| • Mathieu Caya; | • Vincent Grenier; | • Johan Van Den |
| • Éric Chartrand; | • Fanny Lanthier; | • Heiligenberg; |
| • Arnaud Chevalier; | • Benoît Larivière; | • Marcus Weismuller; |
| • Chantal de Guise; | • Martin Laurendeau; | |
| • Brigitte Deshusses; | • François Luc Léger; | |
| • Chantal Dostie; | • Jesse Léveillé; | |
| • Marie Drolet; | • Isabelle Lévesque; | |
| • Mathieu Dumont; | • Aidan Mac Cormack; | |
| • César Dumoulin; | • Pierre Marchand; | |

ANNEXE II
Échelle des salaires

TAUX HORAIRE RÉGULIER

	Chef	Technicien
2017	28,25 \$	24,27 \$
1^{er} avril 2018	PSG (2%) = 28,82\$	PSG (2%) = 24,76\$
1^{er} avril 2019	+ 1% = 29,11\$*	+ 1% = 25,00\$*

Les taux de salaire sont majorés de 1% au 1er avril 2020, 1er avril 2021 et 1er avril 2022.

TARIF SPECTACLE

	Chef	Technicien
2017	163,71\$	146,79\$
1^{er} avril 2018	PSG (2%) = 166,98\$	PSG (2%) = 149,73\$
1^{er} avril 2019	+ 1% = 168,65\$*	+ 1% = 151,23\$*

Les taux de salaire sont majorés de 1% au 1er avril 2020, 1er avril 2021 et 1er avril 2022.

* À compter du 1er avril 2019, dans l'éventualité où le pourcentage de la PSG accordé est supérieur à 1%, les taux de salaire seront ajustés par la différence entre la PSG et 1%. Cet ajustement entrera en vigueur à la date prévue par la PSG.

La PSG se comprend comme étant la « Politique salariale gouvernementale » soit la majoration des taux de salaires, exprimée en pourcentage, accordée par le gouvernement à ses fonctionnaires de la fonction publique québécoise à titre de paramètres généraux. Ceci exclut toute rémunération additionnelle, incluant les forfaitaires, liée ou non aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs publics et parapublics.

Indemnités :

Régime de retraite (Employeur) : **9,0 %**

Régime de retraite (personnes salariées membres en règle) : **9,0 %**

Indemnité compensatoire (permissionnaires) : 7,0 %

Assurances collectives : **3,0 %**

Jours fériés : 3,6 % (salaire gagné)

Vacances : 8,0 % (salaire gagné)

ANNEXE III
DÉPARTEMENT D'HABILLEURS ET D'HABILLEUSES

Les services d'un chef au département d'habilleur (euse) sont requis selon les circonstances et les modalités suivantes :

1. Lorsqu'il y a utilisation du local de la buanderie ou de ses équipements pour les besoins du spectacle par le locataire. Dans un tel cas, lorsque les services requis se limitent à l'entretien des costumes après leur utilisation, l'appel peut débuter durant le spectacle sans qu'il y ait application du tarif spectacle.
2. Dans les cas où il y a présence d'un habilleur professionnel rémunéré pour un spectacle et également utilisation du local de la buanderie ou de ses équipements pour les besoins du spectacle par le locataire, l'employeur loge alors un appel spectacle.

Les dispositions prévues au point 2 (ci-haut) pour les appels spectacles, ne s'appliquent pas dans le cadre d'activités caritatives ou tenues par une école, d'activités mettant en scène des enfants ou présentées par des artistes amateurs.

L'employeur informe les locataires du Centre Pierre-Péladeau qu'il peut offrir en option les services d'un ou plusieurs habilleurs (euses) même lorsque ceux-ci ne sont pas requis en vertu des présentes dispositions.

Lorsque les services d'un chef au département d'habilleur (euse) est requis en vertu des dispositions de la convention, la salariée Jacynthe Meunier est affectée de façon prioritaire à cette fonction étant entendu que l'employeur reconnaît qu'elle possède la compétence pour agir à ce titre.

Si les besoins de l'employeur dans ce département nécessitent plus d'habilleurs (euses) ou encore que Jacynthe Meunier n'est pas disponible, il devra faire appel à des membres IATSE.

Il est convenu que toute personne salariée de ce département ne peut être assignée qu'à des tâches d'habilleurs (euses) et ne peut répondre qu'à des appels reliés à ce département.

Aux fins d'application de la convention, les personnes salariées de ce département seront considérées comme des permissionnaires, toutes les dispositions de la convention devant s'appliquer à elles avec les adaptations nécessaires.

ANNEXE IV
LISTE DE MATÉRIEL

SALON ORANGE –STUDIO MUSIQUE-DANSE, FOYERS ET HALL D'ENTRÉE

1 X console Yamaha MG166C
2 X consoles spirit
2 X DI Radial Pro AV2
5 X trépieds
5 X micros (SM58 et/ou col de cygne)
Trépieds réguliers pour microphones
Chariot de métal avec extension intégrée
Lecteur CD et DVD
Moniteur Télé
Tables, chaises et lutrins selon besoins du client
Powerbar
Projecteur vidéo
Écran portable
Extension VGA
Extension HDMI
Adaptateur jack 1/8 à 2 x jack ¼
6 X électro voice
6 X trépieds pour haut-parleurs
Filage nécessaire
« La truie » Drawmer 4x4

**ANNEXE V
LETTRE DE CONFIRMATION DU SYNDICAT AUX FINS DE REER**

Le XXXX 201X

(nom)
Directrice, directeur du Service des Ressources humaines

Madame,

La présente confirme qu'en date du XX l'Alliance internationale des employés de scène de théâtre, du cinéma, métiers connexes et artistes des États-Unis et du Canada (Aiest) section locale 56 s'est conformée au règlement 2.8 de ses statuts et règlements en déposant la totalité des contributions des personnes salariées et celle de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) à son compte bancaire de la Banque Laurentienne du Canada.

La totalité des contributions des personnes salariées et de l'UQAM ont ensuite été transférées mensuellement dans l'une ou l'autre des institutions suivantes : TD Canada Trust, Fonds de solidarité, FTQ, Manulife Securities, Banque Nationale du Canada et ce, selon les instructions données par les personnes salariées, tel qu'en fait foi la liste ci-jointe.

Espérant le tout conforme, recevez, mes meilleures salutations

**ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE DE THÉÂTRE,
DU CINÉMA, MÉTIERS CONNEXES ET DES ARTISTES
DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA (AIEST) SECTION LOCALE 56**

Liste des personnes salariées
Période couverte du XXXXXXXXXXXX au XXXXXXXXXXXX

Nom	Institution

Signature, date

**ANNEXE VI
ACCREDITATION**

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Cas : CM-2006-7903

Dossiers : AM-1001-4120
AM-2000-7481

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1294

Requérant, ci-après « le Syndicat »

c.

Alliance internationale des employés de
scène et de théâtre, local 56

Intimée, ci-après « l'Alliance »

et

Université du Québec à Montréal

Mise en cause, ci-après « l'UQAM »

LETTRE D'ENTENTE

Requête en vertu de l'article 39 du Code du travail
Dossier Centre Pierre-Péladeau

Considérant la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail déposée par le
Syndicat en date du 8 décembre 2006;

Considérant les procédures amorcées devant la Commission des relations de
travail;

Considérant que le Syndicat est accrédité depuis le 14 août 1970 pour représenter les employés de soutien de l'UQAM, qu'une convention collective intervenue entre l'UQAM et le Syndicat est présentement en vigueur et qu'une des fonctions visées par cette convention est celle de technicien de scène;

Considérant que l'Alliance a été accréditée le 12 juin 2002 auprès de la Société du Centre Pierre-Péladeau pour représenter tous les techniciens de scène et que l'UQAM est liée par cette accréditation suite à une décision de la Commission des relations du travail datée du 5 juillet 2006;

Considérant que, dans le contexte de la reprise de possession du Centre Pierre-Péladeau par l'UQAM effectuée le ou vers le 1^{er} avril 2006, les parties désirent s'entendre sur la portée intentionnelle de chacun des certificats d'accréditation détenus respectivement par le Syndicat et l'Alliance à l'égard des activités se déroulant au Centre Pierre-Péladeau de l'UQAM;

Considérant les discussions intervenues entre les parties et leur volonté de régler à l'amiable le présent litige;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Le préambule ci-dessus fait partie intégrante de la présente entente.
- 2) Les parties reconnaissent que la portée intentionnelle de l'accréditation du Syndicat à l'intérieur du Centre Pierre-Péladeau (incluant la salle Pierre-Mercure, les loges, les salles de répétition, le hall d'entrée, les foyers et le salon Orange) vise les activités suivantes :
 - a) collations des grades et remises de diplômes;
 - b) réunions, rencontres, présentations et conférences à caractère institutionnel, incluant celles de l'administration, des syndicats, des professeurs et des étudiants;
 - c) prestations académiques, incluant celles du Département de musique, de l'École supérieure de théâtre et du Département de danse;
 - d) événements promotionnels, incluant les activités de la Fondation de l'UQAM et du Bureau des diplômés;lorsque ces activités sont organisées et tenues par l'UQAM, ses facultés, départements, écoles, services, instituts, chaires, centres de recherche, le Secrétariat des instances, la Fondation de l'UQAM et le Réseau ESG.
- 3) Le paragraphe précédent vise tout événement, qu'il y ait ou non vente de billets à une clientèle interne ou externe.

- 4) Pour les lieux décrits au paragraphe 2, la portée intentionnelle de l'accréditation de l'Alliance vise toutes les autres activités reliées au travail des techniciens de scène, incluant les travaux d'entretien des équipements scéniques, à l'exclusion de celles mentionnées au paragraphe 2. La signature de la présente entente par l'UQAM ne constitue aucunement une reconnaissance à l'effet que, lors de la location d'un des espaces du Centre Pierre-Péladeau à un tiers, les services des membres de l'Alliance doivent être retenus, l'UQAM et l'Alliance réservant leurs droits et recours respectifs à cet égard.
- 5) Les parties reconnaissent la portée intentionnelle exclusive du certificat d'accréditation du Syndicat pour tous les autres pavillons, salles et locaux de l'UQAM, dont le Studio théâtre Alfred-Laliberté, le Studio d'essai Claude-Gauvreau, la Salle Marie-Gérin-Lajoie et tout autre espace du campus universitaire utilisé à des fins de spectacles, productions, activités et événements internes ou externes de quelque nature que ce soit.
- 6) Les parties réservent leurs droits et recours advenant des changements significatifs apportés à la situation actuelle prévalant au Centre Pierre-Péladeau.

En foi de quoi les parties ont signé, à Montréal, ce 19^e jour du mois d'avril 2007.

Pour le Syndicat

Pour l'Alliance

Pour l'UQAM





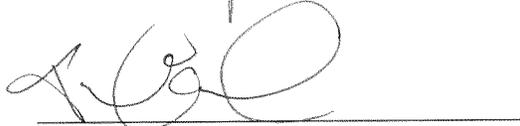

POUR LE SYNDICAT



Natalie Goyer



François Bastarache



François Thibault

POUR L'UNIVERSITÉ



Magda Fusaro, rectrice



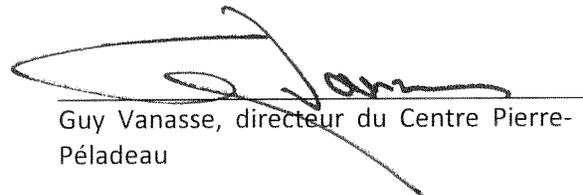
Louis Baron, vice-recteur au
Développement humain et organisationnel



Sylvia Thompson, vice-rectrice intérimaire
à l'Administration et aux finances



Martine Sauvé, directrice du Bureau des
relations de travail



Guy Vanasse, directeur du Centre Pierre-
Péladeau