



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 1 0 2 7 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06638-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22777-06
Date	Signature 84-10-11	Réception 84-10-22	Durée	Du 84-10-11	Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 76

Association	Employeur
☐ Déposant Alliance Internationale des employés de scène et de projectionnistes des Etats-Unis et du Canada Local 523 269, Boul. St-Cyrille Est Québec, Qc G1R 2B3	☐ Déposant La Société du Grand Théâtre de Québec 269, Boul. St-Cyrille Est Québec, Qc G1R 2B3
☒ Déposant, si autre que les parties Relations de Travail Sainte-Foy Inc. 1198, ave Colbert, Bureau 514 Sainte-Foy, Qc G1V 3Z1 Att: M. Denis Sirois	Région 03-03 Activité 8451 (10) Affiliation AUTRES (10)

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
Ancien nom: Régie du grand Théâtre de Québec 0-14540-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature J. Tremblay	Date 84-10-23

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,
corporation légalement constituée, ayant
son siège social au 269, boulevard Saint-
Cyrille est, à Québec

et

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE
SCENE ET DE PROJECTIONNISTES DES ETATS-UNIS
ET DU CANADA, LOCAL 523, association accréd-
itée selon le Code du travail du Québec et
agissant au nom des employés de la Société
du Grand Théâtre de Québec.

84
MPL 22 14:29

B.C.G.T.
QUEBEC

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
1	Préambule.....	1
2	Interprétation.....	1
3	Reconnaissance syndicale.....	2
4	Sécurité et retenues syndicales.....	2
5	Droits de la direction.....	3
6	Interdiction de grève et de lock-out.....	3
7	Heures de travail et rémunération.....	4
8	Garantie de travail des employés réguliers.....	6
9	Rétroactivité, taux et tarifs.....	8
10	Jours fériés.....	10
11	Vacances.....	10
12	Travail devant le public.....	10
13	Avantages sociaux.....	10
14	Affectation.....	11
15	Suspension et congédiement.....	14
16	Prévention des accidents du travail et comité de santé et sécurité au travail.....	14
17	Comité de relations patronales-syndicales.....	16
18	Absence du travail pour convocation en cour.....	17
19	Responsabilité du chef-machiniste.....	17
20	Divers.....	18
21	Procédure de règlement des griefs.....	18
22	Renouvellement.....	19
23	Durée.....	19
	Signatures.....	20
Annexe A	Taux horaire régulier 1/9/84 au 31/8/85.....	21
Annexe B	Tarif-spectacle 1/9/84 au 31/8/85.....	22
Annexe C	Taux horaire régulier 1/9/85 au 31/8/86.....	23
Annexe D	Tarif-spectacle 1/9/85 au 31/8/86.....	24

ARTICLE 1: PREAMBULE

- 1.01 Reconnaissant que des relations de travail ordonnées et harmonieuses, ainsi que le respect mutuel des parties contribuent au bien-être des employés et au succès des activités de la Société dans le cadre de ses responsabilités artistiques et culturelles, les parties conviennent de ce qui suit en rapport aux salaires, heures de travail, conditions de travail et autres, à savoir:

ARTICLE 2: INTERPRETATION

- 2.01 Dans la présente convention collective, les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:
- a) convention: la présente convention collective;
 - b) employé: tout salarié à qui s'applique la convention;
 - c) employé régulier: l'employé dont le nom apparaît au paragraphe 8.02 tant qu'il n'est pas remplacé ou l'employé convenu entre la Société et le Syndicat pour remplacer un employé dont le nom apparaît au paragraphe 8.02;
 - d) grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention;
 - e) jour ouvrable: jour de calendrier excluant les samedis, dimanches et jours fériés prévus à l'article 10;
 - f) l'IATSE: l'Alliance internationale des employés de scène et de projectionnistes des Etats-Unis et du Canada;
 - g) montage: travail de montage débutant au moment où, pour la première fois d'un montage, il requiert des manoeuvres nécessitant l'équipe complète et incluant par la suite les intensités de lumière, les balances de son ou les tests de projection;
 - h) prémontage: tout travail de montage précédant le montage tel que défini au sous-paragraphe g);
 - i) Société: la Société du Grand Théâtre de Québec;
 - j) Syndicat: l'Alliance internationale des employés de scène et de projectionnistes des Etats-Unis et du Canada, Local 523.
- 2.02 Aux fins d'interprétation et d'application de la convention, les parties conviennent que les diverses étapes de travail pour la présentation d'un spectacle sont les suivantes:
- a) prémontage,
 - b) montage,
 - c) répétition,
 - d) spectacle lui-même, ou chacune des représentations d'un spectacle,
 - e) démontage partiel, s'il y a lieu,
 - f) démontage.

- 2.03 Aux fins d'interprétation de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'emploi du genre masculin inclut le féminin, et l'emploi du singulier comprend le pluriel, et vice-versa.

ARTICLE 3: RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Société reconnaît que le Syndicat est l'agent négociateur exclusif de tout salarié à qui s'applique la convention.
- 3.02 La convention s'applique à tout salarié de la Société au sens du Code du travail, qui fait partie de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 18 novembre 1971 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec dans l'une ou l'autre des occupations suivantes:
- projectionniste,
 - machiniste,
 - éclairagiste (électricien ou non),
 - sonorisateur,
 - opérateur de lampe à arc et autre opérateur de projecteurs de poursuite,
 - accessoiriste,
 - cintrier,
 - habilleuse et habilleur.
- 3.03 La Société reconnaît que le Syndicat est membre de l'IATSE.

ARTICLE 4: SECURITE ET RETENUES SYNDICALES

- 4.01 La Société s'engage à employer pour les salles Louis-Fréchette et Octave-Crémazie et pour les salles de répétitions, dans les occupations mentionnées au paragraphe 3.02, des employés fournis par le Syndicat, dans la mesure où ce dernier lui procure des employés compétents et qualifiés à la satisfaction de la Société, sujet aux droits de l'employé de loger un grief.
- La Société convient d'utiliser dans les foyers, les salons et les corridors, les services d'employés fournis par le Syndicat pour le travail des diverses étapes de travail pour la présentation d'un spectacle et pour tout autres travail nécessitant des équipements et des accessoires scéniques.
- La Société doit consulter le Syndicat sur l'utilisation d'employés fournis par lui lors des productions de la Société présentées à l'extérieur du Grand Théâtre.
- 4.02 Le Syndicat s'engage à fournir de tels employés en nombre suffisant pour les tâches à accomplir. Afin de permettre au Syndicat de s'acquitter de ses engagements, la Société convient de fournir à l'agent d'affaires du Syndicat les cédules de travail dans un délai raisonnable, soit autant que possible trois (3) jours à l'avance. Si le Syndicat est incapable de fournir des employés compétents et qualifiés à la satisfaction de la Société, ou le nombre d'employés demandés, la Société peut recourir à toute autre source d'emploi, sauf dans le cas où la cédule de travail n'a pas été fournie à l'agent d'affaires trois (3) jours à l'avance.

- 4.03 Toute personne qui accomplit un travail qui, selon la convention, doit être exécuté par un employé, ne peut le faire en privant un employé de travail.
- 4.04 Le Syndicat convient de prendre les mesures nécessaires pour que, dans la mesure du possible, la même équipe soit affectée à la Société de la manière la plus continue possible afin d'éviter un roulement de main-d'oeuvre.
- 4.05 La Société convient de prendre les mesures nécessaires pour qu'un représentant de la Société puisse être contacté ou rejoint en tout temps durant chacune des étapes de travail.
- 4.06 La Société nomme les chefs sur recommandation du Syndicat.
- 4.07 La Société prélève sur le salaire de chaque employé, un montant équivalant à la cotisation syndicale tel que fixé par résolution du Syndicat, dont copie certifiée conforme est transmise à la Société.
- 4.08 Dans les quinze (15) jours de la fin du mois au cours duquel des cotisations syndicales ont été prélevées, la Société doit faire remise des sommes ainsi prélevées au responsable du Syndicat désigné à cette fin. Avec chaque remise, la Société fournit une liste indiquant les noms de chaque employé pour lesquels un prélèvement a été fait et le montant des cotisations syndicales ainsi prélevées.

ARTICLES 5: DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 La Société a les droits habituels de direction.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent:

- a) les droits et pouvoirs de la Société non restreints par la convention;
- b) les droits et pouvoirs reconnus à la Société par la convention;
- c) la détermination du nombre d'employés dans chaque occupation, les qualifications des employés et leur affectation;
- d) la détermination des méthodes, des exigences et cédules des opérations;
- e) la mise en vigueur de règlements pour assurer la bonne marche de l'exploitation.

Le tout sujet aux termes et conditions de la convention.

ARTICLE 6: INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 6.01 La Société convient de ne pas effectuer de lock-out pendant la durée de la convention.
- 6.02 Le Syndicat et les salariés régis par la convention conviennent de ne pas effectuer ni d'encourager de grèves, de ralentissements de travail ou de boycottages pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL ET REMUNERATION

- 7.01 Un (1) temps-spectacle autre que celui prévu au paragraphe 7.02 commence une demi-heure avant la levée du rideau, se termine un quart d'heure après la sortie du public et inclut toute la durée de la représentation d'un spectacle.

L'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle a droit au tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

Cependant, l'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle le dimanche ou un jour férié mentionné à l'article 10, a droit au double du tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

- 7.02 Lors de chaque représentation d'un spectacle entre 8 h et 17 h dans les cas de productions du Grand Théâtre, de l'O.S.Q., du P.E.Q. et de Danse-Partout ou de ceux qui peuvent éventuellement les remplacer et visant l'animation culturelle, l'éducation ou la formation et la préparation d'un public, un (1) temps-spectacle commence une demi-heure avant la levée du rideau, se termine un quart d'heure après la sortie du public et inclut toute la durée de la représentation d'un spectacle.

Les spectacles ici visés sont des spectacles tels que matinée symphonique, croque-musique, théâtre de marionnettes, théâtre pour enfants et théâtre-midi.

L'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle a droit à la moitié du tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

Cependant, l'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle le dimanche ou un jour férié mentionné à l'article 10, a droit au tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

- 7.03 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail effectuées du lundi au samedi et excluant tout temps-spectacle.

- 7.04 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la journée normale de travail est de huit (8) heures de travail effectuées entre 8 h et 24 h du lundi au vendredi et entre 8 h et 17 h le samedi et excluant tout temps-spectacle.

- 7.05 Sauf lors de la représentation d'un spectacle, l'employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes à l'intérieur de toute période de travail de quatre (4) heures.

Cette période de repos est rémunérée et considérée comme du temps de travail.

- 7.06 L'employé a droit à une période de repas d'une (1) heure au plus tard après chacune de ses périodes de travail de cinq (5) heures consécutives, s'il a encore une période de travail d'une (1) heure ou plus à effectuer.

Cette période de repas n'est pas rémunérée et n'est pas considérée comme du temps de travail.

* Lire "l'annexe D" s'il y a lieu selon le paragraphe 9.04 pour la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

Si un employé qui y a droit, ne bénéficie pas de cette période de repas, il a droit, en plus de ce qui lui est par ailleurs dû en vertu de la convention, à une indemnité égale à son taux horaire en vigueur pour chaque heure de travail qu'il effectue à compter de sa sixième (6e) heure de travail consécutive jusqu'à ce qu'on lui accorde cette période de repas.

La période de repas est prise entre 12 h et 14 h dans le cas du dîner et entre 17 h et 20 h dans le cas du souper.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé lorsqu'il travaille dans les Foyers et le Salon.

- 7.07 Si un employé est appelé au travail pour une répétition ou un montage et si sa période de travail est interrompue par sa période de repas du dîner ou du souper, il doit avoir une période d'au moins deux (2) heures de travail avant et après cette période de repas, sauf si cette période de travail précède immédiatement un spectacle où il est affecté.
- 7.08 Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%), toute heure de travail, excluant tout temps-spectacle, effectuée:
- a) en plus des quarante (40) heures de travail d'une semaine normale de travail payées au taux horaire régulier,
 - b) en plus des huit (8) heures de travail d'une journée normale de travail payées au taux horaire régulier,
 - c) entre minuit et 8 h du lundi au samedi,
 - d) entre 17 h et minuit le samedi.
- 7.09 Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%), toute heure de travail, excluant tout temps-spectacle, effectuée:
- a) un jour férié mentionné à l'article 10,
 - b) un dimanche,
 - c) après douze (12) heures de travail dans une journée,
 - d) après huit (8) heures de travail le samedi.
- 7.10 Pour être rémunéré, tout travail supplémentaire doit avoir préalablement été approuvé par écrit par un représentant autorisé de la Société.
- 7.11 L'employé qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de la Société et qui travaille moins de cinq (5) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à la rémunération de cinq (5) heures à son taux horaire en vigueur.
- 7.12 Aux fins du paragraphe 7.11, un appel n'est pas interrompu par une pause de deux (2) heures ou moins, ou par une période de repos ou de repas prévue au paragraphe 7.05 ou 7.06.

- 7.13 Le paragraphe 7.11 ne s'applique pas dans le cas d'un appel pour un temps-spectacle ou dans le cas d'un appel pour du travail précédant ou suivant un temps-spectacle si l'employé travaille à la représentation du spectacle.
- 7.14 Le paragraphe 7.11 ne s'applique pas à l'employé régulier pour chaque appel débutant entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.15 Lorsqu'un employé est appelé pour travailler pour un producteur dans la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie, les paragraphes 7.11 à 7.14 s'appliquent à lui.
- En ce cas, la Société n'affecte cet employé qu'à du travail pour ce producteur et la salle visée ou en relation avec ce producteur ailleurs que dans l'autre salle.
- Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas lors de tout travail relatif à chaque étape de travail pour la présentation d'un spectacle prévu au paragraphe 7.02.
- 7.16 Tout travail effectué avant ou après l'appel prévu au paragraphe 7.15 est rémunéré sur une base horaire seulement et suivant le taux horaire en vigueur et est effectué, dans la mesure du possible, par les employés qui sont au travail durant cet appel.
- Cependant, s'il s'agit de travail pour un autre producteur dans la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie, le paragraphe 7.15 s'applique à nouveau.
- 7.17 Les paragraphes 7.15 et 7.16 ne s'appliquent pas lorsque la Société est un producteur ou un co-producteur à plus de quatre-vingt-neuf pour cent (89%).
- 7.18 Tout travail est rémunéré sur la base du taux horaire régulier prévu à l'annexe A* à moins qu'une autre disposition de la convention ne prévoit expressément une rémunération supérieure.
- 7.19 Le temps de travail de tout employé est contrôlé par un horodateur et la Société n'est pas tenue de rémunérer le travail non ainsi vérifié, sauf si un représentant autorisé de la Société peut attester que ce travail a été effectué.
- 7.20 Sauf dans les cas de force majeure ou de circonstance hors du contrôle de la Société, un minimum de trois (3) heures avant le lever du rideau doit être accordé pour l'annonce d'une annulation. Cet avis doit être donné au chef-machiniste ou à l'agent d'affaires.

ARTICLE 8: GARANTIE DE TRAVAIL DES EMPLOYES REGULIERS

- 8.01 En autant que l'employé régulier soit affecté en priorité par le Syndicat à la Société et soit disponible, la Société lui accorde les garanties prévues au présent article.
- * Lire "l'annexe C" s'il y a lieu selon le paragraphe 9.04 pour la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

- 8.02 Durant l'année débutant le 1er septembre 1984 et durant l'année suivante, la Société convient de fournir à chaque employé régulier suivant suffisamment d'heures de travail par année pour lui permettre de gagner le revenu annuel suivant:

<u>Employés réguliers</u>	Revenu annuel	
	du 01/09/84 au 31/08/85	du 01/09/85 au 31/08/86
Emile Journeault	\$30,380.00	\$31,900.00
Bernard Caron	\$30,380.00	\$31,900.00
Jean-Claude Lévesque	\$30,380.00	\$31,900.00
Gérard St-Laurent	\$30,380.00	\$31,900.00
Robert Charbonneau	\$30,380.00	\$31,900.00
Robert Caux	\$30,380.00	\$31,900.00
Claude Taillon	\$28,500.00	\$29,925.00
Nazaire Gilbert	\$28,500.00	\$29,925.00
Serge Gingras	\$30,380.00	\$31,900.00

- 8.03 Le revenu annuel de l'employé régulier comprend:
- le revenu qu'il gagne par son travail à la Société durant l'année visée,
 - l'indemnité de vacances à laquelle il a droit pour l'année visée,
 - la rémunération des jours où il est rémunéré selon les paragraphes 8.04, 8.05 et 8.06 durant l'année visée.
- 8.04 L'employé régulier est rémunéré durant chaque jour férié prévu à l'article 10 sans avoir à travailler durant ce jour.
- 8.05 En cas d'absence pour maladie, l'employé régulier est rémunéré jusqu'à concurrence de douze (12) jours par année de garantie si, pour chacun de ces jours, il devait travailler pour la Société et est dans l'impossibilité de se présenter à son travail à cause de maladie.
- 8.06 L'employé régulier a droit de s'absenter de son travail:
- durant trois (3) jours consécutifs à compter du décès de son époux ou épouse, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur,
 - durant cinq (5) jours consécutifs à compter de la naissance de son enfant.
- L'employé régulier est rémunéré durant chacun de ces jours où il devait travailler pour la Société.
- 8.07 Aux fins d'application des paragraphes 8.04, 8.05 et 8.06, la rémunération d'un jour est égale à huit (8) heures au taux horaire régulier de la classification de l'employé régulier visé.

- 8.08 Les garanties prévues au présent article s'appliquent à chaque employé régulier au prorata du nombre de mois où il a travaillé comme employé régulier dans une année de garantie.
- 8.09 Malgré toute autre disposition de la convention, l'employé régulier doit effectuer les heures de travail qui lui sont garanties au moment indiqué par la Société et doit exécuter les diverses fonctions que la Société peut requérir de lui.
- 8.10 Dans l'éventualité où les opérations du Grand Théâtre seraient interrompues par force majeure ou autre cause hors du contrôle de la Société, l'article 8 cesserait d'avoir ses effets, devenant de ce fait nul et inopérant durant cette interruption.

ARTICLE 9: RETROACTIVITE, TAUX ET TARIFS

Du 1er septembre 1983 au 31 août 1984 (9.01 et 9.02)

- 9.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'employé a droit de recevoir, à titre de rétroactivité, dix pour cent (10%) du salaire brut (incluant l'indemnité de vacances) qui lui a été versé pour la période s'étendant du 1er septembre 1983 au 31 août 1984.
- 9.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le Syndicat, à l'acquisition des employés visés, a droit de recevoir, à titre de rétroactivité, dix pour cent (10%) du montant total qui lui a été versé pour la période s'étendant du 1er septembre 1983 au 31 août 1984 en vertu du paragraphe 15.02 de la convention collective antérieure.

Du 1er septembre 1984 au 31 août 1985 (9.03)

- 9.03 Les taux horaires réguliers de salaire prévus à l'annexe A, de même que les tarifs-spectacle prévus à l'annexe B, sont en vigueur pour la période s'étendant du 1er septembre 1984 au 31 août 1985.

La rétroactivité due en vertu de ce paragraphe doit être versée à l'employé qui y a droit dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

Du 1er septembre 1985 au 31 août 1986 (9.04 à 9.09)

- 9.04 Les taux horaires réguliers de salaire, de même que les tarifs-spectacle en vigueur pour la période s'étendant du 1er septembre 1985 au 31 août 1986 sont les plus élevés, soit de ceux prévus au paragraphe 9.05, soit de ceux découlant de l'application des paragraphes 9.06 à 9.08. En conséquence, seul le paragraphe 9.05 ou seuls les paragraphes 9.06 à 9.08 s'appliquent durant cette période.
- 9.05 Les taux horaires réguliers de salaire prévus à l'annexe C, de même que les tarifs-spectacle prévus à l'annexe D, sont en vigueur pour la période s'étendant du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

- 9.06 Chaque taux horaire régulier de salaire prévu à l'annexe A est majoré, avec effet au 1er septembre 1985, selon les règles édictées au paragraphe 9.07, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours des douze (12) mois précédents.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de ces douze (12) mois est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \left[\frac{\text{IPC d'août 1985} - \text{IPC d'août 1984}}{\text{IPC d'août 1984}} \right] \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

- 9.07 Chaque taux horaire régulier de salaire prévu à l'annexe A est majoré, avec effet au 1er septembre 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.
- 9.08 A compter du 1er septembre 1985, chaque tarif-spectacle prévu à l'annexe B est égal à cinq (5) fois le taux horaire régulier obtenu par l'application des paragraphes 9.06 et 9.07 pour la même classification.
- 9.09 La majoration des taux horaires réguliers découlant de l'application du paragraphe 9.05 ou s'il y a lieu des paragraphes 9.06 et 9.07, et des tarifs-spectacle découlant de l'application du paragraphe 9.05 ou s'il y a lieu du paragraphe 9.08, de même que le versement des montants de rétroactivité qui en découlent sont effectués dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la publication de l'IPC pour le mois d'août 1985.
- 9.10 Les employés sont payés le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail accompli jusqu'au samedi précédent inclusivement par dépôt bancaire dans une institution financière située aux environs du Grand Théâtre.
Si le jeudi est un jour férié, les employés sont payés le dernier jour ouvrable précédent.
- 9.11 En cas de correction sur une paie, le talon de paie contenant la correction doit être accompagné d'une note expliquant les circonstances ayant donné lieu à la correction.

- (1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

ARTICLE 10: JOURS FERIES

10.01 Les jours fériés sont les suivants:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard ou de la Reine;
- la Fête nationale des Québécois;
- le Jour du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;
- tout autre jour décrété férié par proclamation spéciale du Gouvernement provincial ou fédéral.

10.02 Tout jour férié survenant un dimanche est automatiquement reporté au lundi qui suit.

ARTICLE 11: VACANCES

11.01 L'employé a droit à huit pour cent (8%) de son salaire brut à titre d'indemnité de vacances.

11.02 Un employé ne peut être obligé de travailler plus de quarante-huit (48) semaines par année.

ARTICLE 12: TRAVAIL DEVANT LE PUBLIC

12.01 Si un employé est désigné pour accomplir un travail sur la scène devant le public, ou dans la salle parmi le public, la Société doit lui payer une somme additionnelle de DOUZE DOLLARS (\$12.00) par représentation au cours de laquelle il fait de telles apparitions, à moins qu'elle ne lui fournisse un uniforme. La Société peut alors exiger une tenue vestimentaire adéquate.

ARTICLE 13: AVANTAGES SOCIAUX

13.01 Les employés de la Société sont régis par la Loi des Accidents du Travail du Québec depuis le 1er juillet 1974.

- 13.02 Un montant de onze et demi pour cent (11½%) du salaire mensuel (excluant les vacances payées) de tout membre du Syndicat assujetti à la convention, est versé au Syndicat à l'acquis d'un tel employé pour des avantages sociaux tels: caisse de retraite, assurance collectives, etc....

Le Syndicat doit fournir à la Société une copie du plan de retraite, du plan d'assurance collective et de tout autre régime d'avantages sociaux qu'il met en vigueur.

Au 31 janvier de chaque année, le Syndicat convient de fournir à la Société une liste des employés indiquant les sommes versées à leur acquis pour les différents régimes d'avantages sociaux, et la preuve de tels versements.

- 13.03 La Société s'engage à déduire de la paie des employés membres du Syndicat qui ont signé une autorisation à cet effet, leur contribution de cinq pour cent (5%) à leur régime de rentes.

ARTICLE 14: AFFECTATION

I- GENERALITES (14.01 à 14.03)

- 14.01 La Société détermine le nombre d'employés qu'elle utilise dans toutes et chacune de ses activités. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la Société détermine le nombre d'employés qu'elle affecte à chacune des étapes de travail pour la présentation d'un spectacle.

En exerçant ces pouvoirs, la Société est toutefois tenue de se conformer aux autres paragraphes du présent article.

- 14.02 Les horaires de travail et les équipes d'employés affectés à la Société selon le paragraphe 4.02 sont déterminés par la Société une fois par semaine après consultation de l'agent d'affaires du Syndicat.

Chaque employé convoqué par les deux parties lors de ces réunions est rémunéré au taux horaire régulier de sa classification durant chacune de ces réunions.

- 14.03 Dans toutes ses activités, la Société doit affecter des employés en nombre suffisant pour permettre à chacun d'eux de travailler avec une charge normale de travail.

II- AFFECTATION DANS LA SALLE LOUIS-FRECHETTE OU OCTAVE-CREMAZIE (14.04 à 14.17)

- 14.04 L'équipe minimum pour chaque étape de travail pour la présentation d'un spectacle sur la scène de la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie comprend:

- un (1) chef-machiniste,
- un (1) chef-éclairagiste,
- un (1) chef-sonorisateur,
- un (1) autre chef dont les fonctions sont déterminées par la Société selon les besoins de chaque étape de travail pour la présentation d'un spectacle.

- 14.05 Le paragraphe 14.04 ne s'applique pas lors de toute conférence, visite, réception, exposition ou prise de photos.
- 14.06 Un (1) machiniste préposé à la fosse d'orchestre est utilisé pour tout spectacle comportant quarante (40) musiciens ou plus dans la fosse d'orchestre.
- 14.07 Un chef-habilleur fait partie de l'équipe pour chaque représentation sur la scène de la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie
- a) d'un opéra,
 - b) d'une pièce de théâtre,
 - c) d'une comédie musicale,
 - d) d'un ballet,
 - e) d'une collation de grades, lorsqu'il y a port de la toge par les participants,
 - f) d'un récital de chanteur(s) populaire(s) ou d'artiste(s) de variétés, lorsque dans chacun de ces deux spectacles, il y a participation d'au moins quatre artistes, incluant les musiciens ou choristes,
 - g) d'un spectacle non mentionné au présent paragraphe:
 - lorsqu'il y a changement de costumes durant la représentation,
 - lorsqu'en vue de la représentation, un artiste revêt un costume qui lui donne un caractère autre que le sien, étant entendu que l'habit ou la robe de soirée n'est pas ici considéré(e) comme un costume.
- 14.08 Les services d'un habilleur, alors considéré comme chef, sont requis lorsque l'entretien de costumes destinés à des spectacles en cours est nécessaire.
- 14.09 Dans le cas des spectacles de toute tournée ayant la "carte jaune" de l'IATSE, la Société convient de respecter le nombre d'employés requis sur la "carte" ainsi que, sous réserve des paragraphes 14.10 et 14.11, les classifications y indiquées.
- 14.10 La Société peut exiger des employés de participer au chargement et au déchargement des décors, de l'équipement et des autres accessoires, quelle que soit leur classification.
- 14.11 Lorsque la Société doit fournir du personnel pour le chargement ou le déchargement, au Grand Théâtre, de décors, d'équipements et d'autres accessoires scéniques, de même que des instruments et accessoires de l'O.S.Q., elle doit employer des membres du Syndicat dans la mesure où ce dernier est en mesure de lui fournir des employés compétents.
- 14.12 Lorsque pour l'une ou l'autre des étapes de travail pour la présentation d'un spectacle, la Société requiert les services d'un (1) cintrier, d'un (1) accessoiriste ou d'un (1) habilleur, elle désigne un chef-cintrier ou un chef-accessoiriste ou un chef-habilleur.
- Si plus d'un employé est requis de travailler dans l'une ou l'autre de ces classifications à l'occasion d'un spectacle, la Société ne nomme qu'un chef par classification.

- 14.13 A partir du pupitre de régie la Société peut elle-même, sans faire appel à un employé,
- commander l'ouverture ou la fermeture des lumières de service sur la scène ou dans la salle,
 - faire les appels dans les postes d'écoute,
 - commander à des fins d'entretien les opérations contrôlables à partir du pupitre de régie.
- 14.14 Dans l'accomplissement de son travail, l'employé se limite aux tâches de son occupation prévue au paragraphe 3.02, sauf dans les cas suivants où il peut être appelé à aider dans les autres occupations alors requises:
- maladie ou accident,
 - impossibilité d'agir autrement,
 - opération de chargement ou de déchargement,
 - montage et démontage de conques d'orchestre, de fosses d'orchestre, d'avant-scènes, d'écrans de cinéma et déplacement de mobilier accessoire,
 - assistance requise à l'employé utilisant une échelle ou l'échelle télescopique,
 - démontage partiel ou démontage, lorsqu'il n'a plus de tâches à effectuer dans son occupation,
 - le cas prévu au paragraphe 14.15.
- 14.15 Le cintrier peut être affecté aux tâches du machiniste ou de l'accessoiriste lorsqu'il n'a plus de tâches à effectuer dans son occupation.
- 14.16 La Société convient d'affecter pour toute la durée d'un montage sur la scène de la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie au moins le nombre d'employés qu'elle a affecté lors de l'appel initial du même montage.
- 14.17 Malgré toute autre disposition de la convention, la Société n'est jamais tenue d'employer plus que les quatre (4) chefs dont il est question à la clause 14.04 pour chaque étape de travail pour la présentation d'une représentation cinématographique ou d'une ciné-conférence.

III- AFFECTATION DANS LES FOYERS OU LE SALON (14.18 à 14.20)

- 14.18 En cas de répétition ou de spectacle dans les Foyers ou le Salon, la Société y affecte le chef des Foyers et du Salon lorsque du travail relevant de la compétence des employés doit y être effectué. Si ce travail y nécessite un deuxième employé, il est alors rémunéré selon la plus haute classification (autre que celle d'un chef) de la tâche qu'il y effectue alors.
- Pour toute autre utilisation des Foyers ou du Salon, les besoins sont déterminés par la Société.
- 14.19 Tout employé affecté dans les Foyers ou le Salon peut être appelé à y accomplir toutes les fonctions mentionnées au paragraphe 3.02.

- 14.20 La Société peut opérer elle-même le système d'adresse au public des Foyers et du Salon sans faire appel à un employé.

ARTICLE 15: SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 15.01 La Société peut suspendre ou congédier un employé pour un motif juste et raisonnable dont la preuve lui incombe.
- 15.02 Lorsque la Société impose une mesure disciplinaire, elle en avise verbalement l'employé en présence du représentant syndical, en autant qu'ils soient présents sur les lieux de travail, en mentionnant les motifs de la mesure disciplinaire.
- 15.03 Par la suite, le directeur général de la Société communique par écrit à l'employé concerné à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les quatre (4) jours ouvrables suivant son imposition.
- 15.04 L'omission par la Société de suivre la procédure prévue au paragraphe 15.03 annule la suspension ou le congédiement.
- 15.05 Un employé qui se considère lésé suite à une suspension ou à un congédiement imposé par la Société peut poser un grief jusqu'à et y compris l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 21.
- 15.06 L'arbitre appelé à entendre un grief de suspension ou de congédiement peut:
- a) accueillir le grief et ordonner la réintégration de l'employé sans perte d'avantages sociaux et/ou salariaux dont il a pu être privé pendant la durée de la suspension ou le congédiement imposé par la Société,
 - ou,
 - b) réduire la sanction imposée,
 - ou,
 - c) maintenir la décision de la Société.

ARTICLE 16: PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 16.01 La Société convient de mettre en oeuvre des mesures appropriées concernant la santé, la sécurité et l'hygiène des employés au cours de l'exécution de leur travail.
- 16.02 La Société et le Syndicat sont d'accord pour encourager les employés à travailler d'une façon sécuritaire et les employés doivent observer les règles et les usages de sécurité et santé établis par les parties comme moyen de protection pour eux-mêmes et pour les autres.
- 16.03 La Société et le Syndicat reconnaissent qu'il est nécessaire pour la sécurité de celui qui monte dans une échelle qu'il soit assisté selon le besoin.

- 16.04 Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention un comité paritaire de santé et sécurité au travail, composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, une réunion du comité doit avoir lieu à tous les mois à une date convenue par le comité, ou à défaut d'entente, le dernier jour ouvrable du mois.
- 16.05 Le comité de santé et sécurité au travail a pour mandat de:
- a) surveiller l'application des lois et règlements relatifs à la sécurité et santé au travail;
 - b) formuler des recommandations sur des mesures préventives à adopter pour assurer la sécurité et santé au travail; une recommandation unanime du comité est exécutoire;
 - c) étudier tous les cas d'accidents ou de maladies professionnels affectant un employé et pouvant survenir chez l'employeur, qui doit fournir aux membres du comité tous les renseignements et documents en sa possession sur le sujet;
 - d) remplir les obligations qui lui sont attribuées par la convention;
 - e) faire une visite occasionnelle si nécessaire dans les différents endroits de travail des employés.
- 16.06 Un procès-verbal de chaque réunion est dressé et remis aux membres du comité dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion. La Société fournit le service de secrétariat pour la rédaction et la reproduction des procès-verbaux.
- 16.07 L'employé siégeant sur ce comité a droit à une rémunération de deux (2) heures au taux horaire régulier de sa classification, sauf s'il est à l'intérieur d'un appel ou s'il est un employé régulier, auxquels cas il ne subit pas de perte de salaire.
- 16.08 Toutes les réunions du comité ont lieu dans les locaux de la Société ou dans un autre endroit établi par entente entre les parties.
- 16.09 Les réunions du comité sont tenues entre 9 heures et 17 heures. Après entente entre les parties, les réunions peuvent avoir lieu en dehors de cette période. Les employés sont rémunérés dans ce cas selon les modalités prévues au paragraphe 16.07.
- 16.10 Chaque partie informe l'autre des noms de ses représentants sur le comité dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- Cependant, par la suite, chaque partie peut changer ses représentants sur le comité si elle le désire.
- 16.11 La Société ou ses représentants peuvent aider un employé à sa demande dans la rédaction de son rapport d'accident et la formule de réclamation de la CSST (RE-1). Une copie non signée par les parties de cette formule est remise à l'employé pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, afin que, s'il le désire, il puisse en discuter avec son représentant syndical. S'il signe cette formule ou une formule modifiée, l'employé, le Syndicat et la Société en reçoivent copie.

- 16.12 La Société fournit et conserve en bon état des troussees de premiers soins dans les endroits de travail selon les modalités prévues par la loi et les règlements en vigueur applicables à l'égard de la Société.
- 16.13 Les employés désignés et munis de certificats de premiers soins ont accès selon les besoins aux troussees de premiers soins.

ARTICLE 17: COMITE DE RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES

- 17.01 Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention un comité paritaire de relations patronales-syndicales, composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, une réunion du comité doit avoir lieu à tous les deux (2) mois à une date convenue par le comité, ou à défaut d'entente, le dernier jour ouvrable de la période de deux (2) mois.
- 17.02 Le présent article n'a pas pour effet d'interdire une rencontre entre les représentants de la Société et les représentants du Syndicat pour discuter d'une situation d'urgence ne pouvant être reportée à la prochaine réunion du comité.
- 17.03 Lors des réunions du comité, les parties peuvent, si elles le jugent à propos, s'échanger les renseignements, la recherche et la considération des avis et des opinions de chaque partie permettant librement toute discussion et tout commentaire approprié.
- 17.04 Le Comité a pour mandat d'étudier et formuler des recommandations, s'il y a lieu, sur toute question concernant les relations entre la Société et le Syndicat ou entre les employés et les représentants de la Société.
- Malgré ce qui précède, le comité n'a pas pour mandat de s'occuper des griefs qui sont en cours d'instruction suivant la procédure de règlement des griefs.
- 17.05 Un procès-verbal de chaque réunion est dressé et remis aux membres du comité dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion. La Société fournit le service de secrétariat pour la rédaction et la reproduction des procès-verbaux.
- 17.06 L'employé siégeant sur ce comité a droit à une rémunération de deux (2) heures au taux horaire régulier de sa classification, sauf s'il est à l'intérieur d'un appel ou s'il est un employé régulier, auxquels cas il ne subit pas de perte de salaire.
- 17.07 Les réunions du comité sont tenues entre 9 heures et 17 heures. Après entente entre les parties, les réunions peuvent avoir lieu en dehors de cette période. Les employés sont rémunérés dans ce cas selon les modalités prévues au paragraphe 17.06.
- 17.08 La Société ne peut, lors de l'application d'une recommandation du comité, aller à l'encontre d'une disposition de la convention.
- 17.09 Chaque partie informe l'autre des noms de ses représentants sur le comité dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- Cependant, par la suite, chaque partie peut changer ses représentants sur le comité si elle le désire.

ARTICLE 18: ABSENCE DU TRAVAIL POUR CONVOCATION EN COUR

- 18.01 Aux fins des paragraphes 18.01 à 18.05, le mot "employé" signifie "l'employé qui a travaillé pour la Société durant au moins mille (1000) heures au cours de l'année financière précédente de la Société".
- 18.02 L'employé qui assiste à une audition comme témoin requis par subpoena de se présenter devant un tribunal de juridiction civile ou criminelle suite à un incident relié à l'exercice de ses fonctions à la Société a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis en cour.
- 18.03 L'employé qui agit comme juré ou candidat juré a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis en cour, et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.
- 18.04 Toute somme due selon le paragraphe 18.02 ou 18.03 est réduite du montant que l'employé a droit de recevoir du tribunal, soit comme taxe, soit comme indemnité de présence.
- 18.05 L'employé qui assiste à une audition devant l'arbitre prévu à l'article 21, soit comme partie, soit comme représentant d'un autre employé, soit comme témoin requis par subpoena, a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis devant cet arbitre.
- 18.06 L'employé qui assiste à une audition devant l'arbitre prévu à l'article 21 comme partie a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis devant cet arbitre.

ARTICLE 19: RESPONSABILITE DU CHEF-MACHINISTE

- 19.01 Le chef-machiniste est responsable de la répartition du travail entre les employés suivant les instructions reçues de la Société, ou lorsqu'il y a des ententes intervenues entre la Société et le Syndicat suivant telles ententes.
- 19.02 Il doit également reviser et transmettre à la Société les fiches de travail, les comptes des employés et, si le travail a été accompli pour un locataire de la Société, il doit, en outre, faire contresigner ces documents par le locataire ou son représentant autorisé.
- 19.03 Avant de prendre des décisions affectant les employés, la Société doit consulter le chef-machiniste et lui permettre de faire des représentations dans les matières suivantes:
- l'organisation et l'exécution du travail,
 - l'application de la discipline.

ARTICLE 20: DIVERS

- 20.01 La Société met à la disposition du Syndicat et pour son usage exclusif, un tableau d'affichage. Le Syndicat peut y afficher ses avis d'assemblées, ainsi que tout autre avis de nature syndicale après en avoir fourni une copie à la Société laquelle ne peut en refuser l'affichage sans motif raisonnable.
- 20.02 La Société remet au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention, cinquante (50) copies de la convention.
- 20.03 Après avoir pris rendez-vous, lequel doit être accordé dans un délai maximum d'un (1) jour ouvrable de la demande, un employé seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de la Société.
- Tout rapport sur un délit est retiré du dossier d'un employé lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois sans inscription d'un rapport concernant un autre délit.
- 20.04 La Société accorde des permis de stationnement à seize (16) employés et ce, tant qu'elle administre le stationnement adjacent au Grand Théâtre.
- Chacun de ces employés est tenu de payer à la Société le même tarif de stationnement que celui des autres usagers.
- 20.05 Si une compagnie de télédiffusion, de radiodiffusion, de cinéma, de "vidéo-tape" ou de disques, enregistre à des fins de reproduction commerciale, une représentation publique d'un spectacle pour laquelle les places de théâtre sont vendues au public et au cours de laquelle il y a enregistrement ou reprise d'enregistrement, l'employé qui travaille à et durant cette représentation a droit, en plus de ce qui lui est par ailleurs dû en vertu de la convention, à une indemnité égale au tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*
- Cependant, le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'enregistrement pour fins d'archives ou dans le cas d'enregistrement dont le produit fini ne dure pas plus de deux (2) minutes et cinquante-neuf (59) secondes.
- 20.06 Etant donné l'évolution rapide des moyens technologiques utilisés lors des spectacles, la Société convient de mettre de l'avant un programme de perfectionnement des employés qui ont travaillé pour la Société durant au moins mille (1000) heures au cours de l'année financière précédente de la Société.

ARTICLE 21: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

21.01 Procédure

- a) Un employé peut présenter un grief accompagné d'un représentant syndical en le soumettant verbalement à son supérieur immédiat.

* Lire "l'annexe D" s'il y a lieu selon le paragraphe 9.04 pour la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

- b) (i) A défaut d'entente entre l'employé et son supérieur immédiat, le Syndicat peut présenter le grief par écrit au directeur général de la Société dans les vingt-cinq (25) jours de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou du moment où l'employé a pris connaissance de ces faits.
- (ii) Le directeur général doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de la soumission du grief.
- c) A défaut d'entente ou de réponse, le Syndicat peut, par avis écrit remis au directeur général de la Société dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au sous-paragraphe b), soumettre le grief à l'arbitrage.

Arbitrage (21.02 à 21.05)

- 21.02 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre unique appelé à décider de ce grief dans les quinze (15) jours de la réception par la Société de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- 21.03 La décision d'un arbitre sur tout grief est finale et lie les parties.
- 21.04 L'arbitre ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.
- 21.05 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.
- 21.06 Le Syndicat peut soumettre un grief d'ordre général en procédant directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, tel que prévu au sous-paragraphe b) du paragraphe 21.01.
- 21.07 Les samedis, dimanches et jours fériés sont exclus du calcul des délais prévus au présent article. Les parties peuvent extensionner les délais mentionnés au paragraphe 21.01 par entente écrite.

ARTICLE 22: RENOUELEMENT

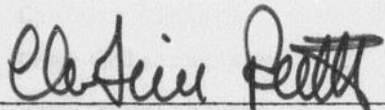
- 22.01 L'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention.
- 22.02 Dans les vingt (20) jours de la réception d'un tel avis écrit, les parties doivent entreprendre des négociations en vue de ce renouvellement.

ARTICLE 23: DUREE

- 23.01 La convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 août 1986.
- 23.02 A son expiration, la convention demeure en vigueur jusqu'au jour où le droit à la grève ou au lock-out est acquis.

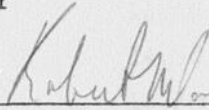
Les parties signent à Québec ce // octobre 1984.

La Société du Grand Théâtre de Québec,
par

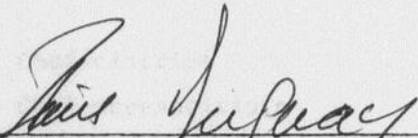


Christine Piette, présidente du conseil
d'administration

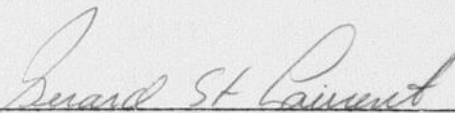
L'Alliance internationale des employés
de scène et de projectionnistes des
Etats-Unis et du Canada, Local 523,
par



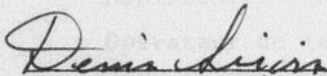
Robert Masson, président



Pierre Duguay, directeur général



Gérard St-Laurent, négociateur



Denis Sirois, négociateur

A N N E X E A

TAUX HORAIRE REGULIER

<u>Classification</u>	<u>Du 1er septembre 1984 au 31 août 1985</u>
Chef-machiniste	14.50
Chef-éclairagiste	14.50
Chef-sonorisateur	14.50
Chef des Foyers et du Salon	14.50
Chef-cintrier	14.12
Chef-accessoiriste	14.12
Chef-projectionniste	14.12
Assistants	13.13
Opérateur de lampe à arc	13.13
Machiniste	12.91
Fonctions non prévues	12.91
Chef-habilleur	11.41
Habilleur	9.71

A N N E X E B

TARIF-SPECTACLE

Classification

Du 1er septembre 1984
au 31 août 1985

Chef-machiniste	72.50
Chef-éclairagiste	72.50
Chef-sonorisateur	72.50
Chef des Foyers et du Salon	72.50
Chef-cintrier	70.60
Chef-accessoiriste	70.60
Chef-projectionniste	70.60
Assistants	65.65
Opérateur de lampe à arc	65.65
Machiniste	64.55
Fonctions non prévues	64.55
Chef-habilleur	57.05
Habilleur	48.55

A N N E X E CTAUX HORAIRE REGULIER

<u>Classification</u>	<u>Du 1er septembre 1985 au 31 août 1986</u>
Chef-machiniste	15.22
Chef-éclairagiste	15.22
Chef-sonorisateur	15.22
Chef des Foyers et du Salon	15.22
Chef-cintrier	14.83
Chef-accessoiriste	14.83
Chef-projectionniste	14.83
Assistants	13.79
Opérateur de lampe à arc	13.79
Machiniste	13.55
Fonctions non prévues	13.55
Chef-habilleur	11.98
Habilleur	10.20

A N N E X E D

TARIF-SPECTACLE

Classification

Du 1er septembre 1985
au 31 août 1986

· Chef-machiniste	76.10
Chef-éclairagiste	76.10
Chef-sonorisateur	76.10
Chef des Foyers et du Salon	76.10
 Chef-cintrier	 74.15
Chef-accessoiriste	74.15
Chef-projectionniste	74.15
 Assistants	 68.95
Opérateur de lampe à arc	68.95
 Machiniste	 67.75
Fonctions non prévues	67.75
 Chef-habilleur	 59.90
 Habilleur	 51.00



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 2 7 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06638-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22777-06
Date	Signature 84-10-11 Réception 84-10-22	Durée Du 84-10-11 Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 76

Association	Employeur
☐ Déposant Alliance Internationale des employés de scène et de projectionnaires des Etats-Unis et du Canada Local 523 269, Boul. St-Cyrille Est Québec, Qc G1R 2B3	☐ Déposant La Société du Grand Théâtre de Québec 269, Boul. St-Cyrille Est Québec, Qc G1R 2B3
☒ Déposant, si autre que les parties Relations de Travail Sainte-Foy Inc. 1198, ave Colbert, Bureau 514 Sainte-Foy, Qc G1V 3Z1 Att: M. Denis Sirois	Région 03-03 Activité 8451 (10) Affiliation AUTRES (10)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
Ancien nom: Régie du grand Théâtre de Québec 0-14540-01
Pour le commissaire général du travail Signature J. Tremblay Date 84-10-23

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,
corporation légalement constituée, ayant
son siège social au 269, boulevard Saint-
Cyrille est, à Québec

et

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE
SCENE ET DE PROJECTIONNISTES DES ETATS-UNIS
ET DU CANADA, LOCAL 523, association accréditée
selon le Code du travail du Québec et
agissant au nom des employés de la Société
du Grand Théâtre de Québec.

84
MPL 22 14:29

B.C.G.T.
QUEBEC

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
1	Préambule.....	1
2	Interprétation.....	1
3	Reconnaissance syndicale.....	2
4	Sécurité et retenues syndicales.....	2
5	Droits de la direction.....	3
6	Interdiction de grève et de lock-out.....	3
7	Heures de travail et rémunération.....	4
8	Garantie de travail des employés réguliers.....	6
9	Rétroactivité, taux et tarifs.....	8
10	Jours fériés.....	10
11	Vacances.....	10
12	Travail devant le public.....	10
13	Avantages sociaux.....	10
14	Affectation.....	11
15	Suspension et congédiement.....	14
16	Prévention des accidents du travail et comité de santé et sécurité au travail.....	14
17	Comité de relations patronales-syndicales.....	16
18	Absence du travail pour convocation en cour.....	17
19	Responsabilité du chef-machiniste.....	17
20	Divers.....	18
21	Procédure de règlement des griefs.....	18
22	Renouvellement.....	19
23	Durée.....	19
	Signatures.....	20
Annexe A	Taux horaire régulier 1/9/84 au 31/8/85.....	21
Annexe B	Tarif-spectacle 1/9/84 au 31/8/85.....	22
Annexe C	Taux horaire régulier 1/9/85 au 31/8/86.....	23
Annexe D	Tarif-spectacle 1/9/85 au 31/8/86.....	24

ARTICLE 1: PREAMBULE

- 1.01 Reconnaissant que des relations de travail ordonnées et harmonieuses, ainsi que le respect mutuel des parties contribuent au bien-être des employés et au succès des activités de la Société dans le cadre de ses responsabilités artistiques et culturelles, les parties conviennent de ce qui suit en rapport aux salaires, heures de travail, conditions de travail et autres, à savoir:

ARTICLE 2: INTERPRETATION

- 2.01 Dans la présente convention collective, les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:
- a) convention: la présente convention collective;
 - b) employé: tout salarié à qui s'applique la convention;
 - c) employé régulier: l'employé dont le nom apparaît au paragraphe 8.02 tant qu'il n'est pas remplacé ou l'employé convenu entre la Société et le Syndicat pour remplacer un employé dont le nom apparaît au paragraphe 8.02;
 - d) grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention;
 - e) jour ouvrable: jour de calendrier excluant les samedis, dimanches et jours fériés prévus à l'article 10;
 - f) l'IATSE: l'Alliance internationale des employés de scène et de projectionnistes des Etats-Unis et du Canada;
 - g) montage: travail de montage débutant au moment où, pour la première fois d'un montage, il requiert des manoeuvres nécessitant l'équipe complète et incluant par la suite les intensités de lumière, les balances de son ou les tests de projection;
 - h) prémontage: tout travail de montage précédant le montage tel que défini au sous-paragraphe g);
 - i) Société: la Société du Grand Théâtre de Québec;
 - j) Syndicat: l'Alliance internationale des employés de scène et de projectionnistes des Etats-Unis et du Canada, Local 523.
- 2.02 Aux fins d'interprétation et d'application de la convention, les parties conviennent que les diverses étapes de travail pour la présentation d'un spectacle sont les suivantes:
- a) prémontage,
 - b) montage,
 - c) répétition,
 - d) spectacle lui-même, ou chacune des représentations d'un spectacle,
 - e) démontage partiel, s'il y a lieu,
 - f) démontage.

- 2.03 Aux fins d'interprétation de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'emploi du genre masculin inclut le féminin, et l'emploi du singulier comprend le pluriel, et vice-versa.

ARTICLE 3: RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Société reconnaît que le Syndicat est l'agent négociateur exclusif de tout salarié à qui s'applique la convention.
- 3.02 La convention s'applique à tout salarié de la Société au sens du Code du travail, qui fait partie de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 18 novembre 1971 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec dans l'une ou l'autre des occupations suivantes:
- projectionniste,
 - machiniste,
 - éclairagiste (électricien ou non),
 - sonorisateur,
 - opérateur de lampe à arc et autre opérateur de projecteurs de poursuite,
 - accessoiriste,
 - cintrier,
 - habilleuse et habilleur.
- 3.03 La Société reconnaît que le Syndicat est membre de l'IATSE.

ARTICLE 4: SECURITE ET RETENUES SYNDICALES

- 4.01 La Société s'engage à employer pour les salles Louis-Fréchette et Octave-Crémazie et pour les salles de répétitions, dans les occupations mentionnées au paragraphe 3.02, des employés fournis par le Syndicat, dans la mesure où ce dernier lui procure des employés compétents et qualifiés à la satisfaction de la Société, sujet aux droits de l'employé de loger un grief.
- La Société convient d'utiliser dans les foyers, les salons et les corridors, les services d'employés fournis par le Syndicat pour le travail des diverses étapes de travail pour la présentation d'un spectacle et pour tout autres travail nécessitant des équipements et des accessoires scéniques.
- La Société doit consulter le Syndicat sur l'utilisation d'employés fournis par lui lors des productions de la Société présentées à l'extérieur du Grand Théâtre.
- 4.02 Le Syndicat s'engage à fournir de tels employés en nombre suffisant pour les tâches à accomplir. Afin de permettre au Syndicat de s'acquitter de ses engagements, la Société convient de fournir à l'agent d'affaires du Syndicat les cédules de travail dans un délai raisonnable, soit autant que possible trois (3) jours à l'avance. Si le Syndicat est incapable de fournir des employés compétents et qualifiés à la satisfaction de la Société, ou le nombre d'employés demandés, la Société peut recourir à toute autre source d'emploi, sauf dans le cas où la cédule de travail n'a pas été fournie à l'agent d'affaires trois (3) jours à l'avance.

- 4.03 Toute personne qui accomplit un travail qui, selon la convention, doit être exécuté par un employé, ne peut le faire en privant un employé de travail.
- 4.04 Le Syndicat convient de prendre les mesures nécessaires pour que, dans la mesure du possible, la même équipe soit affectée à la Société de la manière la plus continue possible afin d'éviter un roulement de main-d'oeuvre.
- 4.05 La Société convient de prendre les mesures nécessaires pour qu'un représentant de la Société puisse être contacté ou rejoint en tout temps durant chacune des étapes de travail.
- 4.06 La Société nomme les chefs sur recommandation du Syndicat.
- 4.07 La Société prélève sur le salaire de chaque employé, un montant équivalant à la cotisation syndicale tel que fixé par résolution du Syndicat, dont copie certifiée conforme est transmise à la Société.
- 4.08 Dans les quinze (15) jours de la fin du mois au cours duquel des cotisations syndicales ont été prélevées, la Société doit faire remise des sommes ainsi prélevées au responsable du Syndicat désigné à cette fin. Avec chaque remise, la Société fournit une liste indiquant les noms de chaque employé pour lesquels un prélèvement a été fait et le montant des cotisations syndicales ainsi prélevées.

ARTICLES 5: DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 La Société a les droits habituels de direction.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent:

- a) les droits et pouvoirs de la Société non restreints par la convention;
- b) les droits et pouvoirs reconnus à la Société par la convention;
- c) la détermination du nombre d'employés dans chaque occupation, les qualifications des employés et leur affectation;
- d) la détermination des méthodes, des exigences et cédules des opérations;
- e) la mise en vigueur de règlements pour assurer la bonne marche de l'exploitation.

Le tout sujet aux termes et conditions de la convention.

ARTICLE 6: INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 6.01 La Société convient de ne pas effectuer de lock-out pendant la durée de la convention.
- 6.02 Le Syndicat et les salariés régis par la convention conviennent de ne pas effectuer ni d'encourager de grèves, de ralentissements de travail ou de boycottages pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL ET REMUNERATION

- 7.01 Un (1) temps-spectacle autre que celui prévu au paragraphe 7.02 commence une demi-heure avant la levée du rideau, se termine un quart d'heure après la sortie du public et inclut toute la durée de la représentation d'un spectacle.

L'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle a droit au tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

Cependant, l'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle le dimanche ou un jour férié mentionné à l'article 10, a droit au double du tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

- 7.02 Lors de chaque représentation d'un spectacle entre 8 h et 17 h dans les cas de productions du Grand Théâtre, de l'O.S.Q., du P.E.Q. et de Danse-Partout ou de ceux qui peuvent éventuellement les remplacer et visant l'animation culturelle, l'éducation ou la formation et la préparation d'un public, un (1) temps-spectacle commence une demi-heure avant la levée du rideau, se termine un quart d'heure après la sortie du public et inclut toute la durée de la représentation d'un spectacle.

Les spectacles ici visés sont des spectacles tels que matinée symphonique, croque-musique, théâtre de marionnettes, théâtre pour enfants et théâtre-midi.

L'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle a droit à la moitié du tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

Cependant, l'employé affecté au spectacle qui travaille durant toute la durée de ce temps-spectacle le dimanche ou un jour férié mentionné à l'article 10, a droit au tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*

- 7.03 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail effectuées du lundi au samedi et excluant tout temps-spectacle.

- 7.04 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la journée normale de travail est de huit (8) heures de travail effectuées entre 8 h et 24 h du lundi au vendredi et entre 8 h et 17 h le samedi et excluant tout temps-spectacle.

- 7.05 Sauf lors de la représentation d'un spectacle, l'employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes à l'intérieur de toute période de travail de quatre (4) heures.

Cette période de repos est rémunérée et considérée comme du temps de travail.

- 7.06 L'employé a droit à une période de repas d'une (1) heure au plus tard après chacune de ses périodes de travail de cinq (5) heures consécutives, s'il a encore une période de travail d'une (1) heure ou plus à effectuer.

Cette période de repas n'est pas rémunérée et n'est pas considérée comme du temps de travail.

* Lire "l'annexe D" s'il y a lieu selon le paragraphe 9.04 pour la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

Si un employé qui y a droit, ne bénéficie pas de cette période de repas, il a droit, en plus de ce qui lui est par ailleurs dû en vertu de la convention, à une indemnité égale à son taux horaire en vigueur pour chaque heure de travail qu'il effectue à compter de sa sixième (6e) heure de travail consécutive jusqu'à ce qu'on lui accorde cette période de repas.

La période de repas est prise entre 12 h et 14 h dans le cas du dîner et entre 17 h et 20 h dans le cas du souper.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé lorsqu'il travaille dans les Foyers et le Salon.

- 7.07 Si un employé est appelé au travail pour une répétition ou un montage et si sa période de travail est interrompue par sa période de repas du dîner ou du souper, il doit avoir une période d'au moins deux (2) heures de travail avant et après cette période de repas, sauf si cette période de travail précède immédiatement un spectacle où il est affecté.
- 7.08 Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%), toute heure de travail, excluant tout temps-spectacle, effectuée:
- a) en plus des quarante (40) heures de travail d'une semaine normale de travail payées au taux horaire régulier,
 - b) en plus des huit (8) heures de travail d'une journée normale de travail payées au taux horaire régulier,
 - c) entre minuit et 8 h du lundi au samedi,
 - d) entre 17 h et minuit le samedi.
- 7.09 Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à raison du taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%), toute heure de travail, excluant tout temps-spectacle, effectuée:
- a) un jour férié mentionné à l'article 10,
 - b) un dimanche,
 - c) après douze (12) heures de travail dans une journée,
 - d) après huit (8) heures de travail le samedi.
- 7.10 Pour être rémunéré, tout travail supplémentaire doit avoir préalablement été approuvé par écrit par un représentant autorisé de la Société.
- 7.11 L'employé qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de la Société et qui travaille moins de cinq (5) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à la rémunération de cinq (5) heures à son taux horaire en vigueur.
- 7.12 Aux fins du paragraphe 7.11, un appel n'est pas interrompu par une pause de deux (2) heures ou moins, ou par une période de repos ou de repas prévue au paragraphe 7.05 ou 7.06.

- 7.13 Le paragraphe 7.11 ne s'applique pas dans le cas d'un appel pour un temps-spectacle ou dans le cas d'un appel pour du travail précédant ou suivant un temps-spectacle si l'employé travaille à la représentation du spectacle.
- 7.14 Le paragraphe 7.11 ne s'applique pas à l'employé régulier pour chaque appel débutant entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.15 Lorsqu'un employé est appelé pour travailler pour un producteur dans la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie, les paragraphes 7.11 à 7.14 s'appliquent à lui.
- En ce cas, la Société n'affecte cet employé qu'à du travail pour ce producteur et la salle visée ou en relation avec ce producteur ailleurs que dans l'autre salle.
- Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas lors de tout travail relatif à chaque étape de travail pour la présentation d'un spectacle prévu au paragraphe 7.02.
- 7.16 Tout travail effectué avant ou après l'appel prévu au paragraphe 7.15 est rémunéré sur une base horaire seulement et suivant le taux horaire en vigueur et est effectué, dans la mesure du possible, par les employés qui sont au travail durant cet appel.
- Cependant, s'il s'agit de travail pour un autre producteur dans la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie, le paragraphe 7.15 s'applique à nouveau.
- 7.17 Les paragraphes 7.15 et 7.16 ne s'appliquent pas lorsque la Société est un producteur ou un co-producteur à plus de quatre-vingt-neuf pour cent (89%).
- 7.18 Tout travail est rémunéré sur la base du taux horaire régulier prévu à l'annexe A* à moins qu'une autre disposition de la convention ne prévoie expressément une rémunération supérieure.
- 7.19 Le temps de travail de tout employé est contrôlé par un horodateur et la Société n'est pas tenue de rémunérer le travail non ainsi vérifié, sauf si un représentant autorisé de la Société peut attester que ce travail a été effectué.
- 7.20 Sauf dans les cas de force majeure ou de circonstance hors du contrôle de la Société, un minimum de trois (3) heures avant le lever du rideau doit être accordé pour l'annonce d'une annulation. Cet avis doit être donné au chef-machiniste ou à l'agent d'affaires.

ARTICLE 8: GARANTIE DE TRAVAIL DES EMPLOYES REGULIERS

- 8.01 En autant que l'employé régulier soit affecté en priorité par le Syndicat à la Société et soit disponible, la Société lui accorde les garanties prévues au présent article.
- * Lire "l'annexe C" s'il y a lieu selon le paragraphe 9.04 pour la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

- 8.02 Durant l'année débutant le 1er septembre 1984 et durant l'année suivante, la Société convient de fournir à chaque employé régulier suivant suffisamment d'heures de travail par année pour lui permettre de gagner le revenu annuel suivant:

<u>Employés réguliers</u>	Revenu annuel	
	du 01/09/84 au 31/08/85	du 01/09/85 au 31/08/86
Emile Journeault	\$30,380.00	\$31,900.00
Bernard Caron	\$30,380.00	\$31,900.00
Jean-Claude Lévesque	\$30,380.00	\$31,900.00
Gérard St-Laurent	\$30,380.00	\$31,900.00
Robert Charbonneau	\$30,380.00	\$31,900.00
Robert Caux	\$30,380.00	\$31,900.00
Claude Taillon	\$28,500.00	\$29,925.00
Nazaire Gilbert	\$28,500.00	\$29,925.00
Serge Gingras	\$30,380.00	\$31,900.00

- 8.03 Le revenu annuel de l'employé régulier comprend:
- a) le revenu qu'il gagne par son travail à la Société durant l'année visée,
 - b) l'indemnité de vacances à laquelle il a droit pour l'année visée,
 - c) la rémunération des jours où il est rémunéré selon les paragraphes 8.04, 8.05 et 8.06 durant l'année visée.
- 8.04 L'employé régulier est rémunéré durant chaque jour férié prévu à l'article 10 sans avoir à travailler durant ce jour.
- 8.05 En cas d'absence pour maladie, l'employé régulier est rémunéré jusqu'à concurrence de douze (12) jours par année de garantie si, pour chacun de ces jours, il devait travailler pour la Société et est dans l'impossibilité de se présenter à son travail à cause de maladie.
- 8.06 L'employé régulier a droit de s'absenter de son travail:
- durant trois (3) jours consécutifs à compter du décès de son époux ou épouse, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur,
 - durant cinq (5) jours consécutifs à compter de la naissance de son enfant.
- L'employé régulier est rémunéré durant chacun de ces jours où il devait travailler pour la Société.
- 8.07 Aux fins d'application des paragraphes 8.04, 8.05 et 8.06, la rémunération d'un jour est égale à huit (8) heures au taux horaire régulier de la classification de l'employé régulier visé.

- 8.08 Les garanties prévues au présent article s'appliquent à chaque employé régulier au prorata du nombre de mois où il a travaillé comme employé régulier dans une année de garantie.
- 8.09 Malgré toute autre disposition de la convention, l'employé régulier doit effectuer les heures de travail qui lui sont garanties au moment indiqué par la Société et doit exécuter les diverses fonctions que la Société peut requérir de lui.
- 8.10 Dans l'éventualité où les opérations du Grand Théâtre seraient interrompues par force majeure ou autre cause hors du contrôle de la Société, l'article 8 cesserait d'avoir ses effets, devenant de ce fait nul et inopérant durant cette interruption.

ARTICLE 9: RETROACTIVITE, TAUX ET TARIFS

Du 1er septembre 1983 au 31 août 1984 (9.01 et 9.02)

- 9.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'employé a droit de recevoir, à titre de rétroactivité, dix pour cent (10%) du salaire brut (incluant l'indemnité de vacances) qui lui a été versé pour la période s'étendant du 1er septembre 1983 au 31 août 1984.
- 9.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le Syndicat, à l'acquisition des employés visés, a droit de recevoir, à titre de rétroactivité, dix pour cent (10%) du montant total qui lui a été versé pour la période s'étendant du 1er septembre 1983 au 31 août 1984 en vertu du paragraphe 15.02 de la convention collective antérieure.

Du 1er septembre 1984 au 31 août 1985 (9.03)

- 9.03 Les taux horaires réguliers de salaire prévus à l'annexe A, de même que les tarifs-spectacle prévus à l'annexe B, sont en vigueur pour la période s'étendant du 1er septembre 1984 au 31 août 1985.

La rétroactivité due en vertu de ce paragraphe doit être versée à l'employé qui y a droit dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

Du 1er septembre 1985 au 31 août 1986 (9.04 à 9.09)

- 9.04 Les taux horaires réguliers de salaire, de même que les tarifs-spectacle en vigueur pour la période s'étendant du 1er septembre 1985 au 31 août 1986 sont les plus élevés, soit de ceux prévus au paragraphe 9.05, soit de ceux découlant de l'application des paragraphes 9.06 à 9.08. En conséquence, seul le paragraphe 9.05 ou seuls les paragraphes 9.06 à 9.08 s'appliquent durant cette période.
- 9.05 Les taux horaires réguliers de salaire prévus à l'annexe C, de même que les tarifs-spectacle prévus à l'annexe D, sont en vigueur pour la période s'étendant du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

- 9.06 Chaque taux horaire régulier de salaire prévu à l'annexe A est majoré, avec effet au 1er septembre 1985, selon les règles édictées au paragraphe 9.07, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours des douze (12) mois précédents.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de ces douze (12) mois est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \left[\frac{\text{IPC d'août 1985} - \text{IPC d'août 1984}}{\text{IPC d'août 1984}} \right] \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

- 9.07 Chaque taux horaire régulier de salaire prévu à l'annexe A est majoré, avec effet au 1er septembre 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.
- 9.08 A compter du 1er septembre 1985, chaque tarif-spectacle prévu à l'annexe B est égal à cinq (5) fois le taux horaire régulier obtenu par l'application des paragraphes 9.06 et 9.07 pour la même classification.
- 9.09 La majoration des taux horaires réguliers découlant de l'application du paragraphe 9.05 ou s'il y a lieu des paragraphes 9.06 et 9.07, et des tarifs-spectacle découlant de l'application du paragraphe 9.05 ou s'il y a lieu du paragraphe 9.08, de même que le versement des montants de rétroactivité qui en découlent sont effectués dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la publication de l'IPC pour le mois d'août 1985.
- 9.10 Les employés sont payés le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail accompli jusqu'au samedi précédent inclusivement par dépôt bancaire dans une institution financière située aux environs du Grand Théâtre.
Si le jeudi est un jour férié, les employés sont payés le dernier jour ouvrable précédent.
- 9.11 En cas de correction sur une paie, le talon de paie contenant la correction doit être accompagné d'une note expliquant les circonstances ayant donné lieu à la correction.

- (1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

ARTICLE 10: JOURS FERIES

10.01 Les jours fériés sont les suivants:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard ou de la Reine;
- la Fête nationale des Québécois;
- le Jour du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;
- tout autre jour décrété férié par proclamation spéciale du Gouvernement provincial ou fédéral.

10.02 Tout jour férié survenant un dimanche est automatiquement reporté au lundi qui suit.

ARTICLE 11: VACANCES

11.01 L'employé a droit à huit pour cent (8%) de son salaire brut à titre d'indemnité de vacances.

11.02 Un employé ne peut être obligé de travailler plus de quarante-huit (48) semaines par année.

ARTICLE 12: TRAVAIL DEVANT LE PUBLIC

12.01 Si un employé est désigné pour accomplir un travail sur la scène devant le public, ou dans la salle parmi le public, la Société doit lui payer une somme additionnelle de DOUZE DOLLARS (\$12.00) par représentation au cours de laquelle il fait de telles apparitions, à moins qu'elle ne lui fournisse un uniforme. La Société peut alors exiger une tenue vestimentaire adéquate.

ARTICLE 13: AVANTAGES SOCIAUX

13.01 Les employés de la Société sont régis par la Loi des Accidents du Travail du Québec depuis le 1er juillet 1974.

- 13.02 Un montant de onze et demi pour cent (11½%) du salaire mensuel (excluant les vacances payées) de tout membre du Syndicat assujetti à la convention, est versé au Syndicat à l'acquis d'un tel employé pour des avantages sociaux tels: caisse de retraite, assurance collectives, etc....

Le Syndicat doit fournir à la Société une copie du plan de retraite, du plan d'assurance collective et de tout autre régime d'avantages sociaux qu'il met en vigueur.

Au 31 janvier de chaque année, le Syndicat convient de fournir à la Société une liste des employés indiquant les sommes versées à leur acquis pour les différents régimes d'avantages sociaux, et la preuve de tels versements.

- 13.03 La Société s'engage à déduire de la paie des employés membres du Syndicat qui ont signé une autorisation à cet effet, leur contribution de cinq pour cent (5%) à leur régime de rentes.

ARTICLE 14: AFFECTATION

I- GENERALITES (14.01 à 14.03)

- 14.01 La Société détermine le nombre d'employés qu'elle utilise dans toutes et chacune de ses activités. Sans limiter la généralité de ce qui précède, la Société détermine le nombre d'employés qu'elle affecte à chacune des étapes de travail pour la présentation d'un spectacle.

En exerçant ces pouvoirs, la Société est toutefois tenue de se conformer aux autres paragraphes du présent article.

- 14.02 Les horaires de travail et les équipes d'employés affectés à la Société selon le paragraphe 4.02 sont déterminés par la Société une fois par semaine après consultation de l'agent d'affaires du Syndicat.

Chaque employé convoqué par les deux parties lors de ces réunions est rémunéré au taux horaire régulier de sa classification durant chacune de ces réunions.

- 14.03 Dans toutes ses activités, la Société doit affecter des employés en nombre suffisant pour permettre à chacun d'eux de travailler avec une charge normale de travail.

II- AFFECTATION DANS LA SALLE LOUIS-FRECHETTE OU OCTAVE-CREMAZIE (14.04 à 14.17)

- 14.04 L'équipe minimum pour chaque étape de travail pour la présentation d'un spectacle sur la scène de la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie comprend:

- un (1) chef-machiniste,
- un (1) chef-éclairagiste,
- un (1) chef-sonorisateur,
- un (1) autre chef dont les fonctions sont déterminées par la Société selon les besoins de chaque étape de travail pour la présentation d'un spectacle.

- 14.05 Le paragraphe 14.04 ne s'applique pas lors de toute conférence, visite, réception, exposition ou prise de photos.
- 14.06 Un (1) machiniste préposé à la fosse d'orchestre est utilisé pour tout spectacle comportant quarante (40) musiciens ou plus dans la fosse d'orchestre.
- 14.07 Un chef-habilleur fait partie de l'équipe pour chaque représentation sur la scène de la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie
- a) d'un opéra,
 - b) d'une pièce de théâtre,
 - c) d'une comédie musicale,
 - d) d'un ballet,
 - e) d'une collation de grades, lorsqu'il y a port de la toge par les participants,
 - f) d'un récital de chanteur(s) populaire(s) ou d'artiste(s) de variétés, lorsque dans chacun de ces deux spectacles, il y a participation d'au moins quatre artistes, incluant les musiciens ou choristes,
 - g) d'un spectacle non mentionné au présent paragraphe:
 - lorsqu'il y a changement de costumes durant la représentation,
 - lorsqu'en vue de la représentation, un artiste revêt un costume qui lui donne un caractère autre que le sien, étant entendu que l'habit ou la robe de soirée n'est pas ici considéré(e) comme un costume.
- 14.08 Les services d'un habilleur, alors considéré comme chef, sont requis lorsque l'entretien de costumes destinés à des spectacles en cours est nécessaire.
- 14.09 Dans le cas des spectacles de toute tournée ayant la "carte jaune" de l'IATSE, la Société convient de respecter le nombre d'employés requis sur la "carte" ainsi que, sous réserve des paragraphes 14.10 et 14.11, les classifications y indiquées.
- 14.10 La Société peut exiger des employés de participer au chargement et au déchargement des décors, de l'équipement et des autres accessoires, quelle que soit leur classification.
- 14.11 Lorsque la Société doit fournir du personnel pour le chargement ou le déchargement, au Grand Théâtre, de décors, d'équipements et d'autres accessoires scéniques, de même que des instruments et accessoires de l'O.S.Q., elle doit employer des membres du Syndicat dans la mesure où ce dernier est en mesure de lui fournir des employés compétents.
- 14.12 Lorsque pour l'une ou l'autre des étapes de travail pour la présentation d'un spectacle, la Société requiert les services d'un (1) cintrier, d'un (1) accessoiriste ou d'un (1) habilleur, elle désigne un chef-cintrier ou un chef-accessoiriste ou un chef-habilleur.
- Si plus d'un employé est requis de travailler dans l'une ou l'autre de ces classifications à l'occasion d'un spectacle, la Société ne nomme qu'un chef par classification.

- 14.13 A partir du pupitre de régie la Société peut elle-même, sans faire appel à un employé,
- commander l'ouverture ou la fermeture des lumières de service sur la scène ou dans la salle,
 - faire les appels dans les postes d'écoute,
 - commander à des fins d'entretien les opérations contrôlables à partir du pupitre de régie.
- 14.14 Dans l'accomplissement de son travail, l'employé se limite aux tâches de son occupation prévue au paragraphe 3.02, sauf dans les cas suivants où il peut être appelé à aider dans les autres occupations alors requises:
- maladie ou accident,
 - impossibilité d'agir autrement,
 - opération de chargement ou de déchargement,
 - montage et démontage de conques d'orchestre, de fosses d'orchestre, d'avant-scènes, d'écrans de cinéma et déplacement de mobilier accessoire,
 - assistance requise à l'employé utilisant une échelle ou l'échelle télescopique,
 - démontage partiel ou démontage, lorsqu'il n'a plus de tâches à effectuer dans son occupation,
 - le cas prévu au paragraphe 14.15.
- 14.15 Le cintrier peut être affecté aux tâches du machiniste ou de l'accessoiriste lorsqu'il n'a plus de tâches à effectuer dans son occupation.
- 14.16 La Société convient d'affecter pour toute la durée d'un montage sur la scène de la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie au moins le nombre d'employés qu'elle a affecté lors de l'appel initial du même montage.
- 14.17 Malgré toute autre disposition de la convention, la Société n'est jamais tenue d'employer plus que les quatre (4) chefs dont il est question à la clause 14.04 pour chaque étape de travail pour la présentation d'une représentation cinématographique ou d'une ciné-conférence.

III- AFFECTATION DANS LES FOYERS OU LE SALON (14.18 à 14.20)

- 14.18 En cas de répétition ou de spectacle dans les Foyers ou le Salon, la Société y affecte le chef des Foyers et du Salon lorsque du travail relevant de la compétence des employés doit y être effectué. Si ce travail y nécessite un deuxième employé, il est alors rémunéré selon la plus haute classification (autre que celle d'un chef) de la tâche qu'il y effectue alors.
- Pour toute autre utilisation des Foyers ou du Salon, les besoins sont déterminés par la Société.
- 14.19 Tout employé affecté dans les Foyers ou le Salon peut être appelé à y accomplir toutes les fonctions mentionnées au paragraphe 3.02.

- 14.20 La Société peut opérer elle-même le système d'adresse au public des Foyers et du Salon sans faire appel à un employé.

ARTICLE 15: SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 15.01 La Société peut suspendre ou congédier un employé pour un motif juste et raisonnable dont la preuve lui incombe.
- 15.02 Lorsque la Société impose une mesure disciplinaire, elle en avise verbalement l'employé en présence du représentant syndical, en autant qu'ils soient présents sur les lieux de travail, en mentionnant les motifs de la mesure disciplinaire.
- 15.03 Par la suite, le directeur général de la Société communique par écrit à l'employé concerné à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les quatre (4) jours ouvrables suivant son imposition.
- 15.04 L'omission par la Société de suivre la procédure prévue au paragraphe 15.03 annule la suspension ou le congédiement.
- 15.05 Un employé qui se considère lésé suite à une suspension ou à un congédiement imposé par la Société peut poser un grief jusqu'à et y compris l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 21.
- 15.06 L'arbitre appelé à entendre un grief de suspension ou de congédiement peut:
- a) accueillir le grief et ordonner la réintégration de l'employé sans perte d'avantages sociaux et/ou salariaux dont il a pu être privé pendant la durée de la suspension ou le congédiement imposé par la Société,
 - ou,
 - b) réduire la sanction imposée,
 - ou,
 - c) maintenir la décision de la Société.

ARTICLE 16: PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 16.01 La Société convient de mettre en oeuvre des mesures appropriées concernant la santé, la sécurité et l'hygiène des employés au cours de l'exécution de leur travail.
- 16.02 La Société et le Syndicat sont d'accord pour encourager les employés à travailler d'une façon sécuritaire et les employés doivent observer les règles et les usages de sécurité et santé établis par les parties comme moyen de protection pour eux-mêmes et pour les autres.
- 16.03 La Société et le Syndicat reconnaissent qu'il est nécessaire pour la sécurité de celui qui monte dans une échelle qu'il soit assisté selon le besoin.

- 16.04 Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention un comité paritaire de santé et sécurité au travail, composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, une réunion du comité doit avoir lieu à tous les mois à une date convenue par le comité, ou à défaut d'entente, le dernier jour ouvrable du mois.
- 16.05 Le comité de santé et sécurité au travail a pour mandat de:
- a) surveiller l'application des lois et règlements relatifs à la sécurité et santé au travail;
 - b) formuler des recommandations sur des mesures préventives à adopter pour assurer la sécurité et santé au travail; une recommandation unanime du comité est exécutoire;
 - c) étudier tous les cas d'accidents ou de maladies professionnels affectant un employé et pouvant survenir chez l'employeur, qui doit fournir aux membres du comité tous les renseignements et documents en sa possession sur le sujet;
 - d) remplir les obligations qui lui sont attribuées par la convention;
 - e) faire une visite occasionnelle si nécessaire dans les différents endroits de travail des employés.
- 16.06 Un procès-verbal de chaque réunion est dressé et remis aux membres du comité dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion. La Société fournit le service de secrétariat pour la rédaction et la reproduction des procès-verbaux.
- 16.07 L'employé siégeant sur ce comité a droit à une rémunération de deux (2) heures au taux horaire régulier de sa classification, sauf s'il est à l'intérieur d'un appel ou s'il est un employé régulier, auxquels cas il ne subit pas de perte de salaire.
- 16.08 Toutes les réunions du comité ont lieu dans les locaux de la Société ou dans un autre endroit établi par entente entre les parties.
- 16.09 Les réunions du comité sont tenues entre 9 heures et 17 heures. Après entente entre les parties, les réunions peuvent avoir lieu en dehors de cette période. Les employés sont rémunérés dans ce cas selon les modalités prévues au paragraphe 16.07.
- 16.10 Chaque partie informe l'autre des noms de ses représentants sur le comité dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- Cependant, par la suite, chaque partie peut changer ses représentants sur le comité si elle le désire.
- 16.11 La Société ou ses représentants peuvent aider un employé à sa demande dans la rédaction de son rapport d'accident et la formule de réclamation de la CSST (RE-1). Une copie non signée par les parties de cette formule est remise à l'employé pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, afin que, s'il le désire, il puisse en discuter avec son représentant syndical. S'il signe cette formule ou une formule modifiée, l'employé, le Syndicat et la Société en reçoivent copie.

- 16.12 La Société fournit et conserve en bon état des troussees de premiers soins dans les endroits de travail selon les modalités prévues par la loi et les règlements en vigueur applicables à l'égard de la Société.
- 16.13 Les employés désignés et munis de certificats de premiers soins ont accès selon les besoins aux troussees de premiers soins.

ARTICLE 17: COMITE DE RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES

- 17.01 Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention un comité paritaire de relations patronales-syndicales, composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, une réunion du comité doit avoir lieu à tous les deux (2) mois à une date convenue par le comité, ou à défaut d'entente, le dernier jour ouvrable de la période de deux (2) mois.
- 17.02 Le présent article n'a pas pour effet d'interdire une rencontre entre les représentants de la Société et les représentants du Syndicat pour discuter d'une situation d'urgence ne pouvant être reportée à la prochaine réunion du comité.
- 17.03 Lors des réunions du comité, les parties peuvent, si elles le jugent à propos, s'échanger les renseignements, la recherche et la considération des avis et des opinions de chaque partie permettant librement toute discussion et tout commentaire approprié.
- 17.04 Le Comité a pour mandat d'étudier et formuler des recommandations, s'il y a lieu, sur toute question concernant les relations entre la Société et le Syndicat ou entre les employés et les représentants de la Société.
- Malgré ce qui précède, le comité n'a pas pour mandat de s'occuper des griefs qui sont en cours d'instruction suivant la procédure de règlement des griefs.
- 17.05 Un procès-verbal de chaque réunion est dressé et remis aux membres du comité dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion. La Société fournit le service de secrétariat pour la rédaction et la reproduction des procès-verbaux.
- 17.06 L'employé siégeant sur ce comité a droit à une rémunération de deux (2) heures au taux horaire régulier de sa classification, sauf s'il est à l'intérieur d'un appel ou s'il est un employé régulier, auxquels cas il ne subit pas de perte de salaire.
- 17.07 Les réunions du comité sont tenues entre 9 heures et 17 heures. Après entente entre les parties, les réunions peuvent avoir lieu en dehors de cette période. Les employés sont rémunérés dans ce cas selon les modalités prévues au paragraphe 17.06.
- 17.08 La Société ne peut, lors de l'application d'une recommandation du comité, aller à l'encontre d'une disposition de la convention.
- 17.09 Chaque partie informe l'autre des noms de ses représentants sur le comité dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- Cependant, par la suite, chaque partie peut changer ses représentants sur le comité si elle le désire.

ARTICLE 18: ABSENCE DU TRAVAIL POUR CONVOCATION EN COUR

- 18.01 Aux fins des paragraphes 18.01 à 18.05, le mot "employé" signifie "l'employé qui a travaillé pour la Société durant au moins mille (1000) heures au cours de l'année financière précédente de la Société".
- 18.02 L'employé qui assiste à une audition comme témoin requis par subpoena de se présenter devant un tribunal de juridiction civile ou criminelle suite à un incident relié à l'exercice de ses fonctions à la Société a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis en cour.
- 18.03 L'employé qui agit comme juré ou candidat juré a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis en cour, et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.
- 18.04 Toute somme due selon le paragraphe 18.02 ou 18.03 est réduite du montant que l'employé a droit de recevoir du tribunal, soit comme taxe, soit comme indemnité de présence.
- 18.05 L'employé qui assiste à une audition devant l'arbitre prévu à l'article 21, soit comme partie, soit comme représentant d'un autre employé, soit comme témoin requis par subpoena, a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis devant cet arbitre.
- 18.06 L'employé qui assiste à une audition devant l'arbitre prévu à l'article 21 comme partie a droit au taux horaire régulier de sa classification pour chaque heure où il était cédulé pour travailler pour la Société et où il est ainsi présent et requis devant cet arbitre.

ARTICLE 19: RESPONSABILITE DU CHEF-MACHINISTE

- 19.01 Le chef-machiniste est responsable de la répartition du travail entre les employés suivant les instructions reçues de la Société, ou lorsqu'il y a des ententes intervenues entre la Société et le Syndicat suivant telles ententes.
- 19.02 Il doit également reviser et transmettre à la Société les fiches de travail, les comptes des employés et, si le travail a été accompli pour un locataire de la Société, il doit, en outre, faire contresigner ces documents par le locataire ou son représentant autorisé.
- 19.03 Avant de prendre des décisions affectant les employés, la Société doit consulter le chef-machiniste et lui permettre de faire des représentations dans les matières suivantes:
- l'organisation et l'exécution du travail,
 - l'application de la discipline.

ARTICLE 20: DIVERS

- 20.01 La Société met à la disposition du Syndicat et pour son usage exclusif, un tableau d'affichage. Le Syndicat peut y afficher ses avis d'assemblées, ainsi que tout autre avis de nature syndicale après en avoir fourni une copie à la Société laquelle ne peut en refuser l'affichage sans motif raisonnable.
- 20.02 La Société remet au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention, cinquante (50) copies de la convention.
- 20.03 Après avoir pris rendez-vous, lequel doit être accordé dans un délai maximum d'un (1) jour ouvrable de la demande, un employé seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de la Société.
- Tout rapport sur un délit est retiré du dossier d'un employé lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois sans inscription d'un rapport concernant un autre délit.
- 20.04 La Société accorde des permis de stationnement à seize (16) employés et ce, tant qu'elle administre le stationnement adjacent au Grand Théâtre.
- Chacun de ces employés est tenu de payer à la Société le même tarif de stationnement que celui des autres usagers.
- 20.05 Si une compagnie de télédiffusion, de radiodiffusion, de cinéma, de "vidéo-tape" ou de disques, enregistre à des fins de reproduction commerciale, une représentation publique d'un spectacle pour laquelle les places de théâtre sont vendues au public et au cours de laquelle il y a enregistrement ou reprise d'enregistrement, l'employé qui travaille à et durant cette représentation a droit, en plus de ce qui lui est par ailleurs dû en vertu de la convention, à une indemnité égale au tarif-spectacle prévu à l'annexe B.*
- Cependant, le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'enregistrement pour fins d'archives ou dans le cas d'enregistrement dont le produit fini ne dure pas plus de deux (2) minutes et cinquante-neuf (59) secondes.
- 20.06 Etant donné l'évolution rapide des moyens technologiques utilisés lors des spectacles, la Société convient de mettre de l'avant un programme de perfectionnement des employés qui ont travaillé pour la Société durant au moins mille (1000) heures au cours de l'année financière précédente de la Société.

ARTICLE 21: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

21.01 Procédure

- a) Un employé peut présenter un grief accompagné d'un représentant syndical en le soumettant verbalement à son supérieur immédiat.

* Lire "l'annexe D" s'il y a lieu selon le paragraphe 9.04 pour la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

- b) (i) A défaut d'entente entre l'employé et son supérieur immédiat, le Syndicat peut présenter le grief par écrit au directeur général de la Société dans les vingt-cinq (25) jours de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou du moment où l'employé a pris connaissance de ces faits.
- (ii) Le directeur général doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de la soumission du grief.
- c) A défaut d'entente ou de réponse, le Syndicat peut, par avis écrit remis au directeur général de la Société dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au sous-paragraphe b), soumettre le grief à l'arbitrage.

Arbitrage (21.02 à 21.05)

- 21.02 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre unique appelé à décider de ce grief dans les quinze (15) jours de la réception par la Société de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- 21.03 La décision d'un arbitre sur tout grief est finale et lie les parties.
- 21.04 L'arbitre ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.
- 21.05 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.
- 21.06 Le Syndicat peut soumettre un grief d'ordre général en procédant directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, tel que prévu au sous-paragraphe b) du paragraphe 21.01.
- 21.07 Les samedis, dimanches et jours fériés sont exclus du calcul des délais prévus au présent article. Les parties peuvent extensionner les délais mentionnés au paragraphe 21.01 par entente écrite.

ARTICLE 22: RENOUELEMENT

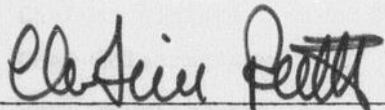
- 22.01 L'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention.
- 22.02 Dans les vingt (20) jours de la réception d'un tel avis écrit, les parties doivent entreprendre des négociations en vue de ce renouvellement.

ARTICLE 23: DUREE

- 23.01 La convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 août 1986.
- 23.02 A son expiration, la convention demeure en vigueur jusqu'au jour où le droit à la grève ou au lock-out est acquis.

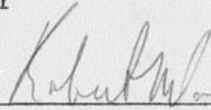
Les parties signent à Québec ce // octobre 1984.

La Société du Grand Théâtre de Québec,
par

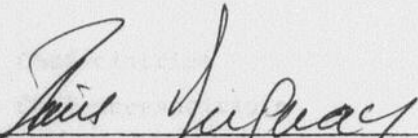


Christine Piette, présidente du conseil
d'administration

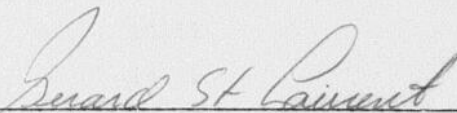
L'Alliance internationale des employés
de scène et de projectionnistes des
Etats-Unis et du Canada, Local 523,
par



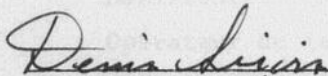
Robert Masson, président



Pierre Duguay, directeur général



Gérard St-Laurent, négociateur



Denis Sirois, négociateur

A N N E X E A

TAUX HORAIRE REGULIER

<u>Classification</u>	<u>Du 1er septembre 1984 au 31 août 1985</u>
Chef-machiniste	14.50
Chef-éclairagiste	14.50
Chef-sonorisateur	14.50
Chef des Foyers et du Salon	14.50
Chef-cintrier	14.12
Chef-accessoiriste	14.12
Chef-projectionniste	14.12
Assistants	13.13
Opérateur de lampe à arc	13.13
Machiniste	12.91
Fonctions non prévues	12.91
Chef-habilleur	11.41
Habilleur	9.71

A N N E X E B

TARIF-SPECTACLE

Classification

Du 1er septembre 1984
au 31 août 1985

Chef-machiniste	72.50
Chef-éclairagiste	72.50
Chef-sonorisateur	72.50
Chef des Foyers et du Salon	72.50
Chef-cintrier	70.60
Chef-accessoiriste	70.60
Chef-projectionniste	70.60
Assistants	65.65
Opérateur de lampe à arc	65.65
Machiniste	64.55
Fonctions non prévues	64.55
Chef-habilleur	57.05
Habilleur	48.55

A N N E X E CTAUX HORAIRE REGULIER

<u>Classification</u>	<u>Du 1er septembre 1985 au 31 août 1986</u>
Chef-machiniste	15.22
Chef-éclairagiste	15.22
Chef-sonorisateur	15.22
Chef des Foyers et du Salon	15.22
Chef-cintrier	14.83
Chef-accessoiriste	14.83
Chef-projectionniste	14.83
Assistants	13.79
Opérateur de lampe à arc	13.79
Machiniste	13.55
Fonctions non prévues	13.55
Chef-habilleur	11.98
Habilleur	10.20

A N N E X E DTARIF-SPECTACLEClassification

Du 1er septembre 1985
au 31 août 1986

· Chef-machiniste	76.10
Chef-éclairagiste	76.10
Chef-sonorisateur	76.10
Chef des Foyers et du Salon	76.10
 Chef-cintrier	 74.15
Chef-accessoiriste	74.15
Chef-projectionniste	74.15
 Assistants	 68.95
Opérateur de lampe à arc	68.95
 Machiniste	 67.75
Fonctions non prévues	67.75
 Chef-habilleur	 59.90
 Habilleur	 51.00