

DÉPÔT

Dépôt N°: **83 09 112**

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 **04781-1**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-9996-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés r ^{ég} is par la convention collective	
				83-08-17	85-12-31		39

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Cam. de Cons. et Appro. Méc. d'Auto et Aides, Empl. de Stat-Serv. et de Parcs de Stat. et Sal. Div. loc.903 (Aff. à I.B. of T.C.W. & H of A) Att: M. Gilbert Fauvel 3050 De Sorel, ste 22 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant La Société de la Place des Arts de Montréal 1501 rue Jeanne Mance Montréal, QC. H2X 1Z9

Unité de négociation

"Les employés permanents à la sécurité seulement."

Région	06-06	Activité	8482 (10)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: LA REGIE DE LA PLACE DES ARTS. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-09-21

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

9996-05
4781-1

'83 AOU 24 14 13 hb
PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DE LA PLACE DES ARTS DE MONTRÉAL,
ci-après appelée "LA SOCIÉTÉ" ou "L'EMPLOYEUR"

ET: L'UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET
APPROVISIONNEMENT, MÉCANICIENS D'AUTOS ET
AIDES, EMPLOYÉS DE STATIONS SERVICE ET DE
PARCS DE STATIONNEMENT ET SALARIÉS DIVERS,
LOCAL 903 (TEAMSTERS), représentant les
préposés à la sécurité à l'emploi de la
Place des Arts,
ci-après appelée "LE SYNDICAT"

VERBIE COPIE CERTIFIEE
1983
[Signature]

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	Page 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	Page 1
ARTICLE 3	DROITS DE LA GÉRANCE	Page 2
ARTICLE 4	NON-DISCRIMINATION	Page 2
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE	Pages 2-3-4
ARTICLE 6	AFFICHAGE	Page 5
ARTICLE 7	GRÈVES ET LOCK-OUT	Page 5
ARTICLE 8	DÉLÉGUÉS, ASSISTANT(S)-DÉLÉGUÉ(S) ET AGENT D'AFFAIRES	Pages 5-6
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEFS	Pages 7-8
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	Pages 8-9-10-11-12
ARTICLE 11	APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ	Pages 12-13-14-15
ARTICLE 12	HEURES DE TRAVAIL	Pages 15-16-17
ARTICLE 13	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	Pages 17-18
ARTICLE 14	RAPPEL AU TRAVAIL	Page 19
ARTICLE 15	CONGÉS PAYÉS	Pages 20-21
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX	Pages 21-22-23
ARTICLE 17	CONGÉS SANS SOLDE	Page 23
ARTICLE 18	VACANCES	Pages 23-24-25
ARTICLE 19	ASSURANCE-GROUPE ET INDEMNITÉ-MALADIE	Pages 25-26-27
ARTICLE 20	UNIFORMES	Pages 27-28
ARTICLE 21	CLASSIFICATIONS, TAUX DE SALAIRE, FORFAITAIRES ET PRIME	Pages 28-29
ARTICLE 22	JOUR DE PAIE	Page 29
ARTICLE 23	NOUVELLES CLASSIFICATIONS	Pages 29-30
ARTICLE 24	CHANGEMENT SUBSTANTIEL AUX FONCTIONS D'UNE CLASSIFICATION	Page 30
ARTICLE 25	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	Page 30
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES	Pages 30-31
ARTICLE 27	IDENTIFICATION	Page 32
ARTICLE 28	DISPOSITION PARTICULIÈRE	Page 32
ARTICLE 29	ÂGE DE RETRAITE	Page 32
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION	Page 32
ARTICLE 31	CLAUSE SUSPENSIVE	Page 33
ANNEXE "A"	UTILISATION D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET D'EMPLOYÉS OCCASIONNELS	Page 34
ANNEXE "B"	ORDRE D'ANCIENNETÉ	Page 35

ANNEXE "C"	SALAIRES ET PRIMES	Pages 36-37
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	Page 38
ANNEXE "E"	ALLOCATION DE TRANSPORT	Page 39
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	Page 40
ANNEXE "G"	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PÉRIODES DE REPOS ET DE REPAS	Page 41

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les employés régis, de définir des conditions de travail pour lesdits employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.
- 1.02 Le Syndicat, en sa qualité de représentant des employés, reconnaît que la bonne marche et l'efficacité des opérations du service dont font partie lesdits employés constituent des objectifs dont il est nécessaire de tenir compte dans l'application et dans l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les employés visés par l'accréditation émise par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 5 mai 1971.
- 2.02 La présente convention régit les employés visés par l'accréditation ci-haut.
- 2.03 Il est bien entendu que les employés à temps partiel et les employés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention.

Les situations où l'Employeur peut utiliser les services de ces employés sont prévues à l'annexe "A" des présentes.

ARTICLE 3DROITS DE LA GÉRANCE

3.01

Le droit de diriger, d'administrer et de gérer, sous tous les aspects, le service dont font partie les employés, appartient exclusivement à l'Employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

3.02

Sans restreindre la généralité du paragraphe 3.01 ci-haut, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement administratif ou de discipline qui ne vient pas en contravention avec les dispositions de la présente convention.

L'Employeur informera le Syndicat de l'adoption, de la modification, de l'abrogation de tout règlement de discipline.

ARTICLE 4NON-DISCRIMINATION

4.01

L'Employeur convient de respecter intégralement les dispositions de toute loi à laquelle il est assujéti et qui prohibe la discrimination à l'égard des employés.

ARTICLE 5SÉCURITE SYNDICALE

5.01

Tout employé actuel ayant complété sa période d'essai doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre du Syndicat et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 5SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

5.02

Tout employé actuel en période d'essai de même que tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dès la fin de sa période d'essai et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

Il est bien entendu que l'Employeur a toujours le droit exclusif de choisir tout nouvel employé.

5.03

Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur du montant de la retenue à effectuer sur le salaire; s'il y a modification à ce montant, le Syndicat en informe l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la mise en vigueur de ladite modification.

Lorsqu'un employé ayant été absent du travail est tenu, selon la constitution et les règlements du Syndicat, de payer à son retour au travail des arrérages de cotisations syndicales, l'Employeur convient, sur demande écrite du Syndicat, de faire alors les retenues additionnelles requises du salaire de cet employé, ceci selon les modalités précises devant être indiquées à ladite demande.

L'Employeur convient également de déduire du salaire de tout employé qui devient membre du Syndicat les frais d'initiation payables à cette dernière, pourvu qu'une autorisation écrite de tel employé lui soit soumise à ce sujet.

ARTICLE 5SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

5.04

Nonobstant les dispositions 5.01 et 5.02 ci-avant, il est bien entendu que l'Employeur a discrétion de remercier ou non de ses services un employé qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat; si l'Employeur décide de garder à son service un tel employé, il est bien entendu que ce dernier demeure assujetti à la disposition 5.03 ci-haut.

5.05

Le total des sommes retenues au cours d'un mois donné en vertu de la disposition 5.03 ci-avant est transmis par l'Employeur, avant la fin dudit mois, au secrétaire-trésorier du Syndicat; une liste donnant les noms des cotisants et le montant retenu du salaire de chacun d'eux accompagne la remise.

Une fois par année, la Société fournira au Syndicat le numéro d'assurance-sociale de chaque salarié; elle fera de même lorsqu'elle embauchera un nouveau salarié. Si éventuellement, le système d'informatique utilisé par ceux qui préparent les paies pour la Société permettait d'ajouter le numéro d'assurance-sociale aux informations remises au Syndicat, la Société verra à ce que cette information soit ajoutée.

5.06

Le Syndicat convient de tenir indemne et d'indemniser l'Employeur de toutes demandes, réclamations, poursuites auxquelles l'Employeur pourrait être sujet par suite d'une action ou d'une omission de sa part relativement aux dispositions du présent article 5, notamment en ce qui a trait aux perceptions des retenues syndicales du personnel du service de la Sécurité de la Place des Arts.

.../5

ARTICLE 6AFFICHAGE

- 6.01 L'Employeur s'engage à fournir un tableau où peuvent être affichés les avis officiels du Syndicat; le contenu de ces avis doit avoir été au préalable approuvé par un représentant de l'Employeur désigné à cette fin.

ARTICLE 7GRÈVES ET LOCK-OUT

- 7.01 Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail (slowdown), de piquetage ou de toute autre action collective de la part du Syndicat ou de la part des employés qu'il représente qui soit de nature à arrêter ou entraver les opérations du service dont font partie lesdits employés, ceci pendant la durée de la présente convention.
- 7.02 L'Employeur convient pour sa part de ne pas faire de lock-out au sens du Code du Travail, ceci pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 8DÉLÉGUÉ, ASSISTANT(S)-DÉLÉGUÉ(S) ET AGENT D'AFFAIRES

- 8.01 Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, le Syndicat peut nommer un (1) délégué et un maximum de deux (2) assistants-délégués.
- 8.02 Dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur des noms du délégué et des assistants-délégués qu'il aura nommés; tout changement subséquent à cette représentation syndicale doit être portée par écrit à la connaissance de l'Employeur.

ARTICLE 8DÉLÉGUÉ, ASSISTANT(S)-DÉLÉGUÉ(S) ET AGENT D'AFFAIRES (suite)

8.03 Les activités patronales ouvrières du délégué, aux termes de la présente convention, sont les suivantes:

- a) accompagner un employé qui soumet un grief;
- b) assister à toute réunion où il est convoqué par l'Employeur en vue de régler un grief.

Par ailleurs, les activités patronales ouvrières d'un assistant-délégué, aux termes de la présente convention, sont les mêmes que celles du délégué, mais ne sont exercées qu'en l'absence de ce dernier.

8.04 Toute absence du travail du délégué ou d'un assistant-délégué pour fins des activités mentionnées à la disposition 8.03 n'entraîne pas de retenue de salaire horaire régulier.

8.05 L'Employeur convient d'informer par écrit le Syndicat de la suspension ou du renvoi du délégué ou d'un assistant-délégué, ceci dans les cinq (5) jours de l'imposition de la sanction.

8.06 L'agent d'affaires du Syndicat peut, sur permission de l'Employeur et en autant qu'il ne dérange en rien les opérations normales du service, rencontrer un employé sur les lieux de travail, ceci durant une période de temps raisonnable.

ARTICLE 9PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective y compris toutes mesures disciplinaires.
- 9.02 L'employé qui désire soumettre un grief doit, accompagné du délégué ou d'un assistant-délégué, dans les sept (7) jours de la survenance du fait donnant lieu au grief, présenter ce dernier par écrit au directeur du service ou à son représentant spécialement désigné à cette fin.
- 9.03 Si le grief n'est pas réglé dans les quatorze (14) jours de sa présentation, le plaignant ou son représentant doit, s'il désire le poursuivre, le référer à l'arbitrage en transmettant, dans les dix (10) jours de l'expiration du délai ci-dessus, un avis écrit à l'autre partie à cet effet.
- 9.04 Les deux parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente dans les dix (10) jours suivant la transmission de l'avis d'arbitrage précité, la partie plaignante doit, si elle désire poursuivre son grief, requérir par écrit le ministère du Travail d'en désigner un d'office et fera tenir à l'Employeur une copie de cette requête.
- 9.05 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.

ARTICLE 9PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 9.06 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les employé(s) concerné(s). Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et audition, sauf circonstances particulières que l'arbitre doit mentionner dans sa décision.
- 9.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 9.08 Si l'Employeur se prétend lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, il peut soumettre un grief au Syndicat dans les quinze (15) jours de la survenance du fait donnant lieu au grief. Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours de sa présentation tel que ci-haut, l'Employeur ou le Syndicat peut, dans les dix (10) jours suivants, par écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage et les dispositions pertinentes ci-avant s'appliquent.
- 9.09 Tous les délais prévus au présent article 9 sont de rigueur; ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être extensionnés par entente mutuelle écrite entre les parties.

ARTICLE 10ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours, du service continu de l'employé.

ARTICLE 10ANCIENNETÉ (suite)

10.02

L'employé en probation n'a aucun droit d'ancienneté.

La période de probation du nouvel employé est de trois (3) mois de service continu; par exception, il n'y a pas de période de probation pour celui qui était déjà à l'emploi de l'Employeur comme temps partiel au service de sécurité, s'il a accompli à ce service, dans les six (6) mois précédant son embauchage en tant qu'un employé régi par la présente convention, l'équivalent de trois (3) mois de travail.

S'il s'avère que dans un cas particulier il n'y avait que quelques jours de décalage, les parties pourront convenir par écrit d'extensionner la période de six (6) mois prévue ci-dessus pour éviter qu'un employé doive reprendre la totalité de sa période de probation.

La période de probation d'un employé peut toujours être prolongée sur entente entre l'Employeur, ledit employé et le Syndicat.

L'employé en probation est sujet à suspension et renvoi sans recours à la procédure de griefs.

Lorsque la période de probation est terminée, le droit d'ancienneté est acquis et l'ancienneté est calculée rétroactivement à compter du début de telle période.

ARTICLE 10ANCIENNETÉ (suite)

10.03

Les parties conviennent que l'annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés.

La liste d'ancienneté est révisée et affichée le ou vers le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre de chaque année. Copie de cette liste révisée est transmise sans délai au Syndicat. Tout employé se prétendant lésé peut soumettre un grief selon l'article 9 ci-avant, le délai pour ce faire débutant alors à la date d'affichage de la liste révisée.

10.04

L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler:

- a) jusqu'à concurrence de six (6) mois, dans le cas d'absence autorisée par l'Employeur pour activités syndicales ou pour autre raison;
- b) jusqu'à concurrence de douze (12) mois, dans les cas de mise à pied;
- c) jusqu'à concurrence de douze (12) mois, dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident; par exception, il y a accumulation de l'ancienneté jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois lorsque l'employé s'absentant pour cause de maladie ou d'accident possède, au début de telle absence, cinq (5) ans ou plus d'ancienneté.

10.05

Un employé perd son ancienneté lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable;

ARTICLE 10ANCIENNETÉ (suite)

10.05 (suite)

- d) il cherche à obtenir ou obtient, sous fausses représentations, un permis d'absence, le fardeau de la preuve de ces fausses représentations incombe à l'Employeur;
- e) il est mis à pied pendant une période de plus de douze (12) mois;
- f) il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période de plus de douze (12) mois; par exception, il n'y a perte d'ancienneté qu'après dix-huit (18) mois d'absence pour cause de maladie ou d'accident dans le cas d'un employé possédant, au début de telle absence, cinq (5) ans ou plus d'ancienneté;
- g) alors qu'il a été antérieurement mis à pied, il omet de se présenter au travail dans les sept (7) jours de l'envoi d'un avis de rappel posté par l'Employeur, par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat. Tout employé a la responsabilité d'informer l'Employeur par écrit de son adresse et de son numéro de téléphone.

Lorsqu'il y a perte d'ancienneté, le contrat de travail entre l'employé en cause et l'Employeur est de ce fait rompu.

10.06

Si l'Employeur accorde à un employé l'accumulation et le maintien d'ancienneté pendant une période plus longue que ce que prévu à la disposition 10.04 et aux alinéas e) et f) de la disposition 10.05 ci-haut, il doit en aviser le Syndicat par écrit.

ARTICLE 10ANCIENNETÉ

10.07 Lorsqu'un employé qui a été appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation au service de Sécurité, revient à ladite unité dans les douze (12) mois qui suivent, le service continu fourni à telle fonction exclue est reconnu pour fins d'établir son ancienneté dans l'unité; s'il revient à l'unité après plus de douze (12) mois à la fonction exclue, son ancienneté est celle qu'il possédait lors de son départ de l'unité.

ARTICLE 11APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

11.01 Les agents et les officiers forment deux groupes d'ancienneté totalement séparés pour les fins d'application de l'ancienneté, sauf pour les cas de mise à pied et de rappel au travail où ils ne formeront qu'un seul groupe d'ancienneté, sujet aux dispositions de l'article 11.03. Dans le cas de mise à pied, l'Employeur mettra tout d'abord à pied les employés possédant le moins d'ancienneté, alors que dans le cas de rappels au travail, ce sont les employés possédant le plus d'ancienneté qui seront rappelés les premiers, selon leur date d'entrée en fonction.

11.02 L'ancienneté des employés apparaissant à la liste d'ancienneté (Annexe "B") est l'ancienneté générale.

11.03 a) Un officier, qui est mis à pied, peut, s'il le désire, aller combler un autre poste d'officier s'il possède plus d'ancienneté générale que l'employé détenant le poste d'officier qu'il veut combler. L'officier ainsi déplacé peut à son tour aller déplacer un autre officier ou un agent en autant que son ancienneté soit supérieure à celle de l'employé qu'il veut déplacer.

ARTICLE 11APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ (suite)

11.03

- b) S'il y a réduction du nombre d'agents, l'Employeur convient d'effectuer les mises à pied requises en raison de sa décision en fonction de l'ancienneté générale.
- c) S'il survient que parmi le ou les employés mis à pied, il se trouve un ou des officiers, l'Employeur, s'il désire combler la ou les fonctions d'officiers dont les titulaires sont mis à pied puisqu'ils sont les moins anciens parmi ces employés, effectuera le recrutement conformément aux dispositions des articles 11.04 et suivants.
- d) S'il n'y a pas de candidatures d'agent pour le ou les postes d'officiers à combler ou si l'Employeur n'est pas satisfait des candidatures reçues en fonction des critères énoncés aux articles 11.04 et suivants, l'Employeur rappellera au travail le ou les officiers mis à pied pour occuper la ou les fonctions d'officiers qu'il souhaite combler et à ce moment, l'Employeur aura le droit de mettre à pied le ou les agents possédant le moins d'ancienneté.

11.04

L'Employeur convient d'afficher pendant sept (7) jours consécutifs tout emploi d'officier qu'il entend combler.

Les agents peuvent poser leur candidature à tout emploi d'officier ainsi affiché.

Les candidatures doivent être soumises par écrit au Directeur au cours de la période d'affichage ci-haut.

ARTICLE 11APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ (suite)

11.05

Pour être éligible à la promotion, le candidat doit posséder les aptitudes requises et réussir avec succès les examens auxquels il peut être appelé à se soumettre.

L'ancienneté est le facteur décisif lorsqu'il y a égalité quant aux qualifications, à la compétence, au mérite et à la bonne conduite de candidats éligibles.

Il est bien entendu qu'à défaut de candidat ou à défaut de candidat éligible, l'Employeur peut combler l'emploi par la personne de son choix.

11.06

Tout candidat dont la candidature n'est pas retenue et qui se prétend lésé dans les droits que lui reconnaissent les dispositions qui précèdent peut soumettre un grief selon l'article 9 ci-avant, le délai pour ce faire débutant alors à la date où il est informé que l'emploi ne lui est pas accordé.

11.07

Toute promotion est révisée par l'Employeur au cours des trois (3) mois suivant son octroi. Si l'Employeur décide qu'il y a lieu de rétrograder l'employé, il doit lui en donner avis par écrit ainsi qu'au Syndicat. Après cette période de trois (3) mois, s'il n'y a pas eu rétrogradation, la promotion se trouve confirmée.

Il est bien entendu que le paragraphe qui précède n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de rétrograder un employé en quelque temps que ce soit, pour cause.

Dans les cas de rétrogradation, un grief peut être soumis selon l'article 9 ci-avant.

ARTICLE 11APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ (suite)

11.08 Un employé qui a posé sa candidature pour un poste d'officier et dont la candidature est retenue reçoit le taux de salaire horaire pour la classification d'officier à compter de sa première journée de travail comme officier. Cette règle ne s'applique toutefois pas à la période d'entraînement de cet agent qui devient officier.

11.09 L'Employeur convient d'attribuer en priorité à un employé régulier mis à pied, si ce dernier le désire, des heures de travail à temps partiel, attribution d'heures qui est toutefois sujette au bon fonctionnement du service de la Sécurité.

ARTICLE 12HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine régulière de travail de l'agent et de l'officier est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours à raison de huit (8) heures par jour.

12.02 AGENTS - RELÈVES DE JOUR ET DE SOIR

Il y a alternance des agents, à toutes les semaines, sur les relèves de jour et de soir. Lors d'un changement de relève, les assignations de travail et un (1) des deux ou les deux (2) congés hebdomadaires sont modifiés selon un système de rotation établi. Il est bien entendu que l'Employeur peut déplacer temporairement un agent d'une assignation de travail à une autre, selon les besoins; l'agent en cause garde alors, pour fins du système de rotation établi, l'assignation de travail qui lui avait été attribuée de par l'application dudit système.

ARTICLE 12.02AGENTS - RELÈVES DE NUIT

Les agents sur la relève de nuit sont en service stable. À toutes les semaines, leurs assignations de travail et congés hebdomadaires sont modifiés selon un système de rotation établi.

OFFICIERS - RELÈVES DE JOUR ET DE SOIR

L'officier sur la relève de nuit est en service stable.

Il est bien entendu que l'employé en probation peut être soustrait par l'Employeur, pendant une partie ou la totalité de la période de probation, au régime prévu aux paragraphes qui précèdent.

- 12.03 En cas de nécessité, il est loisible au Directeur du service de tenir ou de rappeler en devoir tout employé en dehors de ses heures régulières de travail, et ce pendant le temps qu'il estime requis.
- 12.04 Tout employé a droit, au cours de ses heures régulières de travail, à une période pour prendre un repas comme prévu à l'Annexe "G". Il est bien entendu que l'employé demeure en devoir au cours de cette période de repas et peut ainsi, en cas de nécessité, être appelé en service durant ladite période; si la période de repas ne peut être prise ou complétée telle que cédulée, il y a remise de temps au cours de la même journée de travail, ou si cela se révèle impossible, au cours du jour ouvrable suivant dudit employé.
- 12.05 Le régime actuel de période de repos est maintenu par l'Employeur tel qu'il appert de l'Annexe relative aux périodes de repos et de repas.
- 12.06 L'Employeur s'engage à ne pas abuser des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu des articles 12.03 et 12.04.

AJOUT A L'ARTICLE 12.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Il y a alternance des officiers, à toutes les deux (2) semaines, sur les relèves de jour et de soir. Lors d'un changement de relève, les congés hebdomadaires sont modifiés selon un système de rotation établi.

12.07

- a) Les salariés ont droit à des périodes de repos payées comme prévues à l'Annexe G jointe aux présentes. Lorsqu'applicables, ces périodes se prennent le plus près possible du milieu de la demi-journée régulière de travail;
- b) Les salariés de l'équipe de nuit peuvent, après entente avec la Direction, prendre ces périodes immédiatement à la suite de leur période de repas.

12.08

Un officier ne peut exécuter du travail normalement exécuté par un agent sauf dans les cas suivants:

- a) s'il n'y a pas suffisamment d'agents disponibles pour exécuter le travail dans le délai requis;
- b) dans les cas d'urgence et de force majeure;
- c) dans les cas imprévus;
- d) à l'occasion, pour donner un coup de main lors de situations particulières.

ARTICLE 13TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

13.01

Le travail requis en sus des heures régulières de travail par le Directeur du service ou son représentant désigné à cette fin est considéré travail supplémentaire et rémunéré à taux de salaire et demi.

Il est bien entendu que l'employé qui n'a pas travaillé toutes les heures régulières de sa relève, doit, s'il est requis de faire du travail au cours des huit (8) heures qui suivent la fin de telles heures, accomplir le temps nécessaire pour compléter ces dernières avant de pouvoir bénéficier du taux de salaire et demi.

ARTICLE 13TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (suite)

13.02

Le travail supplémentaire est volontaire, sujet aux dispositions de l'article 12.03, et il est tout d'abord offert aux employés les plus anciens, et ce nonobstant l'article 12.08. Par exception, le temps supplémentaire requis pour effectuer du travail d'officier est tout d'abord offert aux employés les plus anciens de la catégorie officiers. Cette règle n'empêche toutefois pas l'Employeur d'avoir recours à des officiers suppléants pour effectuer du travail d'officier, lorsque requis.

L'application de cette règle de distribution du temps supplémentaire par ancienneté est toutefois sujette au bon fonctionnement du service en ce sens que l'Employeur est autorisé à ne pas retenir la candidature d'un employé susceptible de faire du temps supplémentaire si l'Employeur est d'opinion que cet employé ne serait pas en mesure de bien effectuer le travail requis en temps supplémentaire.

13.03

Tout salarié, appelé à faire du temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures immédiatement à la fin de sa journée normale de travail, a droit à une période de repas de une demi-heure (1/2) et ce, à un moment jugé approprié par l'Employeur, mais qui doit se situer le plus près possible de l'heure normale du repas.

Le même salarié, qui aura travaillé durant quatre (4) heures après avoir bénéficié de la demi-heure (1/2) de repas mentionnée au sous-paragraphe précédent, aura droit à une période additionnelle de repas de quarante-cinq (45) minutes et ce, à un moment jugé approprié par l'Employeur, mais qui doit se situer le plus près possible de l'heure normale du repas.

ARTICLE 14RAPPEL AU TRAVAIL

14.01

Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, après qu'il ait quitté la Place des Arts, a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux applicable selon la disposition 13.01 ci-haut, pourvu qu'il accepte d'accomplir, durant ces trois (3) heures, tout travail disponible normalement accompli par un ou des employés régis par la présente convention.

Il est bien entendu que cette rémunération minimale de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail a lieu dans une période qui précède immédiatement le début du travail régulier de l'employé et qu'il y a continuité de travail; en pareil cas, l'employé a droit aux heures effectivement travaillées en situation de rappel au travail, ceci à taux de salaire et demi.

14.02

Tout employé qui est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail pour travailler à la surveillance particulière d'un spectacle ou d'un événement spécial est rémunéré à temps et demi pour les heures travaillées, avec un minimum d'heures prévu à l'article 14.01.

Le choix de l'employé appelé à travailler à la surveillance particulière d'un spectacle ou d'un événement spécial, tel que prévu au paragraphe qui précède, est fait en conformité avec les dispositions de l'article 13.02.

ARTICLE 15CONGÉS PAYÉS

15.01

Les congés payés sont les suivants:

- la veille du Jour de l'An
- le Jour de l'An
- le 2 janvier
- le Vendredi Saint
- le Jour de Pâques
- le Lundi de Pâques
- la Fête nationale des québécois (la Saint-Jean Baptiste)
- le Jour du Canada
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâce
- la veille de Noël
- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël

15.02

L'indemnité de congé est équivalente à huit (8) heures à taux de salaire régulier.

Il est bien entendu que tout congé ci-haut n'est pas chômé par l'employé s'il coïncide avec un jour ouvrable pour lui; tel employé reçoit alors et son salaire régulier et, s'il y a droit selon la disposition 15.03 ci-après, l'indemnité de congé.

15.03

Pour bénéficier d'une indemnité de congé mentionnée à l'article qui précède, l'employé doit être à son travail le jour ouvrable cédulé qui précède et le jour ouvrable cédulé qui suit immédiatement le congé, sauf les cas suivants:

- a) lorsque l'employé a obtenu un permis d'absence;
- b) lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou accident et que telle absence dure au moins deux (2) jours ouvrables consécutifs; il est entendu toutefois que la présente exception ne s'applique pas quant à tout congé survenant plus de trente (30) jours de calendrier

ARTICLE 15CONGÉS PAYÉS (suite)

15.03 (suite)

après le début de l'absence de l'employé.

- c) Tout employé qui est en vacances annuelles lorsque survient(iennent) un ou plusieurs congé(s) payé(s) prévu(s) à l'article 15.01 a le choix, après accord avec l'Employeur, d'ajouter une journée additionnelle de vacances payée par journée de congé survenue durant ladite période, ou être payé au taux régulier pour chacun desdits congés survenus alors qu'il était en vacances annuelles.

15.04

L'employé en probation ne bénéficie pas des dispositions du présent article.

ARTICLE 16CONGÉS SOCIAUX

16.01

L'employé bénéficie des congés sociaux suivants:

- a) lors du décès du conjoint ou d'un de ses enfants âgé de moins de dix-huit (18) ans, cinq (5) jours;
- b) lors du décès de son père, de sa mère, d'un de ses enfants âgé de dix-huit (18) ans ou plus, trois (3) jours, le dernier étant le jour des funérailles;
- c) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, le jour des funérailles;
- d) lors de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance ou du baptême;
- e) lors de l'adoption d'un enfant, le jour de l'adoption;
- f) lors du mariage d'un employé, trois (3) jours.

ARTICLE 16CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 16.02 Tout congé ci-haut est payé à raison de huit (8) heures à taux de salaire régulier si l'employé devait, n'eût été de l'événement donnant lieu au congé, être au travail ce jour-là.
- 16.03 Pour bénéficier des dispositions du présent article 16, l'employé doit:
- a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail;
 - b) fournir la preuve de l'événement donnant lieu au congé, si l'employeur l'exige.
- 16.04 Si un employé est appelé à agir comme juré, l'Employeur accepte de lui payer la différence entre ce qu'il reçoit de la Cour comme juré et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait pu se présenter au travail, tel que prévu.
- Sur demande de l'Employeur, l'employé doit fournir une preuve du montant qu'il a reçu à titre de juré.
- 16.05 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de salaire.
- L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, se voit payer au taux régulier le nombre d'heures passées en Cour, avec un minimum de quatre (4) heures.

ARTICLE 16CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.05 (suite)

L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré pour le nombre d'heures passées en Cour, au taux régulier, avec un minimum de quatre (4) heures.

L'employé devra remettre à l'Employeur toute somme qu'il aura reçue de la Cour à titre de témoin, sauf si ces sommes sont remises pour d'autres fins que celles de remboursement de salaire.

ARTICLE 17CONGÉS SANS SOLDE

17.01

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé sans solde à l'employé qui en fait la demande par écrit et tel congé est alors considéré une absence autorisée selon l'alinéa a) de la disposition 10.04 ci-avant.

ARTICLE 18VACANCES

18.01

Tout employé ayant au 1^{er} mai de l'année moins d'un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours, et reçoit à titre d'indemnité une somme égale à quatre pour cent (4%) de ses gains depuis son emploi jusqu'au 1^{er} mai.

18.02

Tout employé, ayant au 1^{er} mai de l'année, le nombre d'années de service continu énuméré ci-après, a droit au nombre de jours de vacances et au pourcentage de vacances apparaissant au tableau qui suit:

ARTICLE 18VACANCES (suite)

- 18.02 (suite)
- | | | |
|--------------------------|----------|--------|
| 1 an et moins de 17 ans: | 20 jours | - 8% |
| 17 et 18 ans: | 21 jours | - 8,4% |
| 19 et 20 ans: | 22 jours | - 8,8% |
| 21 et 22 ans: | 23 jours | - 9,2% |
| 23 et 24 ans: | 24 jours | - 9,6% |
| 25 ans et plus: | 25 jours | - 10% |
- 18.03 Les bénéficiaires de vacances sont pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril suivant.
- 18.04 Les bénéficiaires de vacances doivent être pris selon la disposition 18.03 qui précède et ainsi ne peuvent être accumulés d'année en année.
- 18.05 L'indemnité de vacances est versée à l'employé à son départ pour vacances.
- 18.06 Tout employé dont l'emploi prend fin a droit aux bénéficiaires de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ.
- 18.07 La Société doit dresser une liste des vacances le ou vers le 15 avril de chaque année.
- Pour lui permettre de ce faire, les employés doivent lui signifier leur choix par écrit avant le 1^{er} avril.
- 18.08 Lorsque deux ou plusieurs employés veulent prendre leurs vacances au cours d'une même période, la préséance sera accordée à celui qui aura le plus d'ancienneté pourvu toutefois que les exigences des opérations le permettent.
- 18.09 Afin de permettre à la Société d'être en mesure d'accorder à un plus grand nombre de salariés la possibilité de prendre leurs vacances au cours de la période estivale, les salariés réguliers devront l'aviser le ou avant le 1^{er} avril de chaque

ARTICLE 18VACANCES (suite)

- 18.09 (suite) année des périodes où ils sont disponibles pour remplacer des salariés en vacances. Dans le cas où un salarié s'est déclaré disponible aux fins du remplacement ci-dessus, il est tenu d'être disponible pour cette période.

ARTICLE 19ASSURANCE-GROUPE ET INDEMNITÉ-MALADIE

- 19.01 La Société créditera à l'employé, à la fin de chaque mois de service au cours duquel il a eu droit à son traitement, un jour ouvrable, à la condition que cet employé ait eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables de ce mois selon sa cédule régulière de travail.
- 19.02 L'employé qui n'utilise pas au complet ce congé de maladie accumule sans limite ce nombre de jours non utilisés.
- 19.03 L'Employeur pourra fournir une fois par année à l'employé qui en fait la demande l'état du solde de sa réserve de congé de maladie.
- 19.04 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des bénéfices mentionnés plus haut.
- 19.05 La Société paiera à l'employé (ou à ses héritiers, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, décès ou mise à la retraite avec pension différée une gratification en espèce correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie accumulés à titre d'employé de la Société de la Place des Arts de Montréal et payée sur la base de son traitement au moment de son départ.

ARTICLE 19ASSURANCE-GROUPE ET INDEMNITÉ-MALADIE (suite)

19.05 (suite)

La gratification en espèce payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement à la date du départ.

19.06

L'employé pourra bénéficier des prestations de l'assurance-salaire à court terme une fois que tous ses congés de maladie accumulés auront été écoulés et ce jusqu'à concurrence du montant prévu dans le plan d'assurance collective.

19.07

L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'Employeur, peut se voir avancer périodiquement par la Place des Arts des sommes d'argent égales aux prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail auxquelles il a droit et ce, pour la période au cours de laquelle il y a droit.

En aucun cas, les sommes d'argent qu'avancera la Place des Arts ne seront supérieures aux sommes qu'elle récupérera par le remboursement automatique des prestations de l'employé.

Ce mécanisme d'avances de la Place des Arts ne débutera que lorsque la Place des Arts sera informée officiellement par la CSST du montant de la prestation à laquelle l'employé a droit.

Si, malgré le mécanisme d'avances, la CSST transmet directement à l'employé les chèques de prestations, l'employé devra alors endosser ces chèques et les remettre sans délai à son Employeur. À défaut de quoi, les avances de la Place des Arts seront arrêtées et la Place des Arts pourra se rembourser à même certaines sommes dues à l'employé des montants d'argent qu'elle lui a avancés.

ARTICLE 19ASSURANCE-GROUPE ET INDEMNITÉ-MALADIE (suite)

19.07 (suite)

Les sommes d'argent qu'avancera la Place des Arts ne seront jamais supérieures aux montants d'argent qu'elle doit à l'employé (ex.: pourcentage de vacances, etc.).

ARTICLE 20UNIFORMES

20.01

Les employés doivent remplir leur fonction en uniforme sauf lorsque le Directeur le requiert autrement à cause de la nature du travail à exécuter.

20.02

L'Employeur fournit aux employés:

- deux (2) uniformes (deux (2) tuniques et quatre (4) pantalons), avec remplacement au besoin;
- deux (2) paires de souliers, avec remplacement au besoin;
- un (1) "parka" par employé, avec remplacement au besoin;
- un (1) chapeau de fourrure, type S.Q. (Sûreté du Québec);
- six (6) chemises, avec remplacement au besoin;
- une (1) lampe de poche (7 piles) par agent sur l'équipe de nuit, avec remplacement au besoin.

Il est expressément convenu que le "parka" et le chapeau de fourrure ne doivent être utilisés ou portés uniquement pour les fins du travail et doivent en tout temps demeurer sur les lieux de travail à la Place des Arts.

20.03

L'Employeur voit au nettoyage des tuniques, pantalons et chemises.

ARTICLE 20UNIFORMES (suite)

- 20.04 Les employés doivent prendre soin des pièces de vêtement ci-haut afin qu'elles demeurent propres et conservent bonne apparence.
- 20.05 Toutes les pièces de vêtement demeurent la propriété de l'Employeur; elles doivent être remises à ce dernier lors d'un remplacement.
- 20.06 Il est strictement défendu à un employé de vendre, prêter ou échanger une pièce de vêtement fournie par l'Employeur.
- 20.07 Tout employé dont l'emploi prend fin doit retourner toutes et chacune des pièces de vêtement lui ayant été fournies par l'Employeur, à défaut de quoi, l'Employeur retient sur tous les argents dus à tel employé un montant équivalent au coût des pièces non retournées.
- 20.08 Si une pièce de vêtement a été perdue, volée ou endommagée, l'Employeur la remplace aux frais de l'employé à moins que ce dernier ne puisse démontrer à la satisfaction du Directeur, dans un délai de trente (30) jours, que la perte, le vol ou le dommage de la pièce en question n'est pas dû à sa négligence.
- 20.09 Tous les nouveaux employés qui ont complété leurs périodes de probation devront recevoir leurs uniformes dans les soixante (60) jours suivant la fin de cette période.

ARTICLE 21CLASSIFICATIONS, TAUX DE SALAIRE, FORFAITAIRES ET PRIME

- 21.01 Les classifications, les taux de salaire régulier, les primes, sont prévues à l'annexe "C" des présentes.

ARTICLE 21 CLASSIFICATIONS, TAUX DE SALAIRE, FORFAITAIRES ET PRIME (suite)

21.02 Tout agent qui, à la demande de l'Employeur, remplit temporairement la fonction d'officier reçoit, pour la durée de son travail à ladite fonction, le taux de salaire y attaché, ceci pourvu qu'il l'occupe un minimum de quatre (4) heures consécutives.

ARTICLE 22 JOUR DE PAIE

22.01 La paie est versée par chèque au plus tard le jeudi de chaque semaine; la paie couvre la période allant jusqu'au mercredi de la semaine précédente.

L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens requis pour remettre aux membres du personnel de la première relève leurs paies dès le début de leurs quarts de travail le jeudi.

22.02 Advenant modification à caractère permanent des modalités de paie ci-haut, l'Employeur doit en aviser le Syndicat et les employés au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 23 NOUVELLES CLASSIFICATIONS

23.01 Si l'Employeur établit de nouvelles classifications visées par le certificat d'accréditation en faveur du Syndicat, il doit déterminer les conditions de travail et de salaire s'y rattachant et donner avis écrit de telles conditions au Syndicat. Le Syndicat a un délai de quinze (15) jours à compter de cet avis pour soumettre ses représentations à l'Employeur, s'il désire contester les conditions établies par ce dernier. Si, à l'expiration de ce délai de

ARTICLE 23NOUVELLES CLASSIFICATIONS (suite)

23.01 (suite)

quinze (15) jours, il y a désaccord, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les quinze (15) jours suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le litige à l'arbitrage et les dispositions pertinentes de l'article 9 ci-avant s'appliquent.

ARTICLE 24CHANGEMENT SUBSTANTIEL AUX FONCTIONS D'UNE CLASSIFICATION

24.01

Advenant que l'Employeur effectue un changement substantiel aux fonctions d'une classification et que tel changement entraîne un fardeau anormal de travail, un grief peut être soumis conformément aux dispositions de l'article 9 ci-avant.

ARTICLE 25CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

25.01

L'Employeur peut établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui sont prévues aux présentes, pour les employés victimes de déficiences physiques ou dont les aptitudes sont moindres à cause de l'âge ou pour toute autre raison à la condition qu'il y ait entente préalable à ce sujet entre l'Employeur, l'employé en cause et le Syndicat.

ARTICLE 26MESURES DISCIPLINAIRES

26.01

Copie de tout rapport disciplinaire déposé au dossier d'un employé doit être transmise à ce dernier, ceci dans un délai de cinq (5) jours de ce dépôt; dans le même délai, l'Employeur doit informer par écrit le délégué d'un tel dépôt.

D'autre part, lorsqu'un avis ou avertissement écrit est donné à un employé et versé à son dossier, le délégué doit être informé par écrit de l'envoi de cet avis ou avertissement, ceci dans les cinq (5) jours dudit envoi.

ARTICLE 26MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 26.01 (suite) L'Employeur s'engage à ne pas retarder indûment le dépôt au dossier d'un rapport disciplinaire qui est dressé contre un employé.
- 26.02 Si un employé est convoqué par le directeur pour répondre à une accusation, il doit se faire accompagner du délégué.
- 26.03 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire doit être informé par écrit des motifs de la sanction, ceci dans les cinq (5) jours de l'imposition de ladite sanction; dans le même délai, l'Employeur doit aviser par écrit le délégué de l'imposition de la sanction.
- 26.04 Aucune sanction ne peut être imposée pour violation d'une directive qui n'a pas été portée à la connaissance des employés.
- 26.05 Tout employé, accompagné du délégué, a droit, une fois par année contractuelle, de prendre connaissance de son dossier disciplinaire personnel, ceci en présence du directeur ou de son représentant désigné à cette fin.
- 26.06 Dans tous les cas de suspension et de congédiement où il y a grief porté à l'arbitrage, l'arbitre peut, s'il en vient à la conclusion qu'il n'y a aucune proportion entre la sanction imposée et ce qui l'a motivée, modifier telle sanction.
- 26.07 Une mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un employé est rayée si, dans les neuf (9) mois suivant telle inscription, l'employé n'a pas commis d'offense du même genre.

ARTICLE 27IDENTIFICATION

27.01

L'Employeur fournit à l'employé une carte d'identification portant sa photographie et sa fonction.

Telle carte est et demeure la propriété de l'Employeur.

ARTICLE 28DISPOSITION PARTICULIÈRE

28.01

L'Employeur ne peut, au cours de la présente convention, confier à d'autres de ses employés, du travail de sécurité présentement exécuté par le personnel du service dont font partie les employés régis par la présente convention.

Les seules exceptions au paragraphe qui précède sont les cas d'urgence nécessité ou de circonstances exceptionnelles et l'Employeur s'engage à ne pas abuser de la présente disposition.

ARTICLE 29ÂGE DE RETRAITE

29.01

Concernant l'âge de la retraite, l'Employeur convient de respecter les dispositions de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire sanctionnée le 1^{er} avril 1982.

ARTICLE 30DURÉE DE LA CONVENTION

30.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 31 décembre 1985.

ARTICLE 31CLAUSE SUSPENSIVE

31.01

Il est expressément convenu que la présente convention collective ne pourra être signée avant que la Place des Arts n'ait été autorisée à le faire, conformément aux dispositions pertinentes de la Loi sur la Société de la Place des Arts de Montréal.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 28^e JOUR
DU MOIS DE ~~JUIN~~ 1983. ¹⁷

hont.

LA SOCIÉTÉ DE LA PLACE DES ARTS
DE MONTRÉAL

TÉMOIN:

Par:

[Signature]

Rosane Barry

[Signature]

L'UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION
ET APPROVISIONNEMENT, MÉCANICIENS D'AUTOS
ET AIDES, EMPLOYÉS DE STATIONS SERVICE ET
DE PARCS DE STATIONNEMENT ET SALARIÉS DIVERS,
LOCAL 903 (TEAMSTERS), représentant les
préposés à la sécurité à l'emploi de la
Place des Arts

TÉMOIN:

Par:

Jean-Paul Bouché

Yvon Bouché

Georges Sauvage

[Signature]

ANNEXE "A"UTILISATION D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET D'EMPLOYÉS OCCASIONNELS

L'Employeur peut utiliser les services d'employés à temps partiel et d'employés occasionnels lorsqu'il y a besoin de personnel dans les cas suivants:

1. comme surnuméraires, pour diriger la circulation des véhicules dans la rue souterraine lors de spectacles ou autres activités, pour effectuer une surveillance additionnelle requise par des circonstances particulières et pour faire des rondes de plaza;
2. pour effectuer une surveillance particulière de spectacle de même que comme remplaçants lors d'absences pour vacances, cause de maladie ou d'accident, congés sociaux ou lors de toute autre absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur;
3. pour compléter les heures de travail requises globalement au service de sécurité dans la semaine, lorsque ceci est nécessaire au maintien d'horaires normaux de travail pour les employés.

ANNEXE "B"ORDRE D'ANCIENNETÉ

DESPATIE, Roger	09 septembre 1969
GODON, Marcel	17 janvier 1970
BEAUMIER, Louis	28 avril 1970
GAUTHIER, Michel	26 février 1972
AUGER, Raymond	04 mars 1973
BEAULIEU, Yvon	27 octobre 1973
HÉBERT, André	03 décembre 1973
BOUCHER, Jean-Paul	08 juillet 1974 (Officier)
HOGUE, Guy	07 septembre 1974
PERREAULT, Claude	07 juillet 1975 (Officier)
HAMILTON, Norman	26 octobre 1975
LANDRY, Jean-Guy	08 décembre 1975
DUGAS, Richard	09 décembre 1976
MERCIER, Gilles	19 juin 1977 (Officier)
LAMONTAGNE, Guy	10 octobre 1977
LARIN, André	21 octobre 1977
DAIGNEAULT, Pierre	30 avril 1978
HAMEL, Jean-Claude	10 septembre 1978
LAMBERT, Réginald	10 septembre 1978
SOUCY, Georges	10 septembre 1978
ROBERT, Yvon	11 septembre 1978
LÉGARÉ, Marcel	13 septembre 1978
CARBONNEAU, Oscar	05 novembre 1978
MERCILLE, Lionel	22 octobre 1980
GROULX, Roger	02 janvier 1981
PARADIS, Mario	25 juin 1981

ANNEXE "C"I- SALAIRES

A la signature de la convention collective:

Officiers: 8,87 \$

Agents: 8,39 \$

Au 1^{er} janvier 1984: chaque taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1983 est majoré le 1^{er} janvier 1984⁽¹⁾, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier 1984, pourcentage d'accroissement calculé selon la formule décrite à la rubrique 2.

Au 1^{er} janvier 1985: chaque taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1984 est majoré le 1^{er} janvier 1985⁽¹⁾, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier 1985, pourcentage d'accroissement calculé selon la formule décrite à la rubrique 2.

Rubrique 1: les réajustements salariaux en date des 1^{er} janvier 1984 et 1985 sont effectués dans les trois (3) mois suivant la publication de l'IPC des mois de décembre 1983 ou 1984; ces réajustements salariaux sont rétroactifs au 1^{er} janvier 1984 ou 1985, selon le cas.

Rubrique 2: le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\frac{\text{IPC décembre année en cours} - \text{IPC décembre année précédente}}{\text{IPC décembre année précédente}} \times 100$$

ANNEXE "C"I- SALAIRES (suite)

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

II- PRIMES

Lorsque l'employé effectue la moitié ou plus des heures régulières de travail de sa relève entre 19 h 00 et 7 h 00 le lendemain, il a droit, pour toutes les heures régulières effectivement travaillées sur ladite relève à une prime de 0,40 \$.

ANNEXE "D"LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Compte tenu des dispositions de la Loi sur les normes du Travail et des règlements adoptés sous l'empire de cette Loi, et sujets aux dispositions de cette Loi et de ces règlements et de toutes modifications pouvant y survenir pendant la durée de la présente convention collective, les employés régis par la présente convention collective ont priorité pour effectuer le travail requis dans les cas prévus à l'alinéa 2 de l'annexe "A" de ladite convention pour l'utilisation des temps partiels et occasionnels, ceci aux conditions suivantes:

- 1- l'employé peut bénéficier de cette priorité pour une période maximale de vingt (20) heures au-delà de ses heures régulières de travail par semaine;
- 2- L'employé doit prendre avantage de cette priorité d'une façon raisonnable, ceci afin qu'il puisse maintenir une efficacité adéquate dans l'accomplissement de ce travail et dans l'exécution de sa fonction régulière;
- 3- Le travail est rémunéré à taux de salaire régulier, nonobstant toute disposition de la convention collective; il est bien entendu qu'aucune prime n'est payable à l'employé lors de tel travail;
- 4- La Société de la Place des Arts de Montréal convient d'établir les modalités d'application nécessaires en vue d'assurer une répartition la plus équitable possible de ce travail parmi les employés.

ANNEXE "E"ALLOCATION DE TRANSPORT

Lorsqu'un employé régi par la présente convention collective termine tardivement son travail en raison de l'exécution de temps supplémentaire à une heure où le métro n'est plus en opération et qu'il doit de ce fait utiliser les services d'un taxi pour se rendre à son domicile, l'Employeur lui verse alors, sur présentation d'un reçu, une allocation de transport jusqu'à un maximum de sept dollars (7,00 \$).

ANNEXE "F"LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Nonobstant les termes de la disposition de l'article 15.02, tout employé qui travaille lors du 1^{er} de l'An, du Jour de Pâques, de la Fête Nationale des Québécois (la Saint-Jean Baptiste), lors de la Fête du Travail, et du 25 décembre, sera rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier pour toutes heures travaillées et ce en plus du paiement prévu pour ledit congé.

ANNEXE "G"LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE AUX PÉRIODES DE REPOS ET DE REPAS

<u>Autres postes</u>	<u>Poste 200</u>
Jour: repas: 45 minutes	55 minutes
repos: 2 x 15 minutes	A.M.: 25 minutes
	P.M.: 15 minutes
Soir: repas: 45 minutes	55 minutes
repos: 30 minutes	25 minutes
* Nuit: repas: 45 minutes	45 minutes
repos: 30 minutes	30 minutes

* Après entente avec son supérieur, l'employé peut prendre sa période de repos immédiatement avant ou après sa période de repas.

N.B. L'employé affecté au poste 200 de jour jouit d'une période de repos plus longue à cause de l'éloignement exceptionnel de ce poste par rapport aux autres endroits de repos.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DE LA PLACE DES ARTS DE MONTRÉAL.

ET: L'UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENT, MÉCANICIENS D'AUTOS ET AIDES, EMPLOYÉS DE STATIONS SERVICE ET DE PARCS DE STATIONNEMENT ET SALARIÉS DIVERS, LOCAL 903 (TEAMSTERS), représentant les préposés à la sécurité à l'emploi de la Place des Arts.

Les parties ci-haut énoncées ont convenu récemment du renouvellement de leur convention collective pour une période allant jusqu'au 31 décembre 1985.

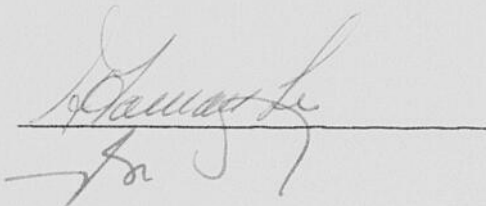
Cette convention collective doit entrer en vigueur le jour de sa signature. Nonobstant ce fait, les parties ont convenu que les taux de salaire qui entrent en vigueur le jour de la signature de la convention collective seront rétroactifs au 1^{er} juillet 1982 (sur les heures payées) et que cette rétroactivité sera versée à chaque employé encore activement à l'emploi de la Société à la date de la signature de la convention collective.

Faite et signée à Montréal, ce 28^e jour du mois de juin 1983.

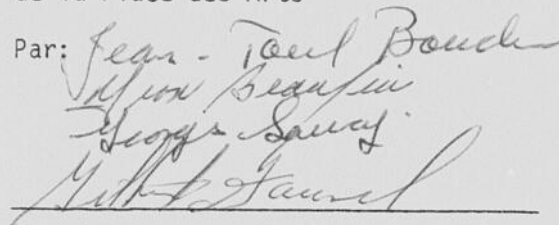
LA SOCIÉTÉ DE LA PLACE DES ARTS
DE MONTRÉAL

L'UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION
ET APPROVISIONNEMENT, MÉCANICIENS D'AUTOS
ET AIDES, EMPLOYÉS DE STATIONS SERVICE ET
DE PARCS DE STATIONNEMENT ET SALARIÉS
DIVERS, LOCAL 903 (TEAMSTERS), représen-
tant les préposés à la sécurité à l'emploi
de la Place des Arts

Par:



Par:



LETTRE D'ENTENTE (non-déposée et hors convention)

Les parties conviennent de ce qui suit:

L'Employeur convient de prélever du salaire de tout employé à temps partiel et de tout employé occasionnel une cotisation syndicale dont le montant s'établit comme suit:

- a) s'il travaille quatre-vingt (80) heures ou moins dans un mois: 9,00 \$ pour le mois;
- b) plus de quatre-vingt (80) heures dans le mois, la cotisation mensuelle régulière.

Une fois par mois, soit en même temps que la remise qui doit être effectuée selon l'article 5.06 de la convention collective, l'Employeur transmet au Syndicat les argents ainsi perçus au cours du mois précédant.

LETTRE D'ENTENTE (non déposée et hors convention)

- A) Tout employé à temps partiel ou occasionnel travaillant au service de la Sécurité de la Place des Arts a droit de bénéficier des congés fériés énumérés à l'article 15.01 en fonction des dispositions de la Loi sur les Normes du Travail. C'est ainsi qu'un tel employé à temps partiel ou occasionnel, s'il travaille à l'occasion de l'une des journées fériées énumérées à l'article 15.01, recevra pour les heures de travail effectuées au cours de cette journée son taux de traitement à temps régulier. Il recevra également, s'il y a droit, le cas échéant, une indemnité de congé égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié, et ce conformément aux dispositions de la Loi sur les Normes du Travail.
- B) La rémunération des employés à temps partiel ou occasionnels s'établit ainsi pour la durée de la convention collective se terminant le 31 décembre 1985:

À la signature de la convention:

Officiers: 8,38 \$

Agents: 7,75 \$

Au 1^{er} janvier 1984:

Une augmentation de salaire dont le pourcentage est égal au pourcentage d'augmentation qui sera versé à ce moment aux employés réguliers.

Au 1^{er} janvier 1985:

Une augmentation de salaire dont le pourcentage est égal au pourcentage d'augmentation qui sera versé à ce moment aux employés réguliers.

- C) Les taux de salaire applicables à compter de la signature et énoncés au paragraphe B qui précède sont rétroactifs au 1^{er} juillet 1982 (sur les heures payées) et cette rétroactivité sera versée à chaque employé à temps partiel ou occasionnel encore activement à l'emploi de la Société à la date de la signature de la convention collective.