

NOM

No.

07510-1

8452

|           |      |          |           |
|-----------|------|----------|-----------|
| C.A.E.    | 8452 | NO.CONV. | 75101     |
| AFFIL.    | 7    | NB.EMPL. | 65        |
| EMP.COUV. | 0    | ET.GEOD. | 2014 30   |
| PERS.VIS. | 6    | NO.ACC.  | Q22777002 |

75101

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

|       |  |   |   |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 22777-02  |
| Date  | Signature: 82-11-04<br>Réception: 82-11-12   | Durée   | Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective: 50 |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br>Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2394<br>2022, rue Lavoisier, Ste 212<br>Sainte-Foy, Qc<br>G1N 4L5 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>La Société du Grand Théâtre de Québec<br>269, Boul. St-Cyrille Est<br>Québec, Qc<br>G1R 2B3 |

Unité de négociation

Affectation temporaire de placeurs et ouvreuse

|        |       |          |         |             |         |
|--------|-------|----------|---------|-------------|---------|
| Région | 03-03 | Activité | 8452-10 | Affiliation | FTQ (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

DEPOSANT: X  
Beauvais, Truchon & Aubut, Avocats  
2, Place Québec, Ste 736  
Case Postale 40  
Québec, Qc  
G1R 4M8

| Pour le commissaire général du travail |                  |
|--|------------------|
| Signature<br><i>PA Truchon</i>         | Date<br>82-11-12 |

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

RECHERCHE

ron cinquante (50) employés.

Cette lettre d'entente régit envi-

meurons,

Espérant le tout conforme, nous de-

Vos tout dévoués,

BEAUVAIS TRUCHON & AUBUT

Par: *Mario Parent*  
Me Mario Parent, avocat

MP/cl  
P.J.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 4 ième jour de Novembre 1984

L'EMPLOYEUR,

Par: *Charles Loh*

LE SYNDICAT,

Par: *Carole Lynde*

BEAUVAIS, TRUCHON & AUBUT

AVOCATS

82 NOV 12 14 47

OWEN CARTER, C.R.  
ROBERT TRUCHON, LL.L.  
GÉRALD THIBOUTOT, LL.L.  
CLAUDE CÔTÉ, LL.L.  
JACQUES REEVES, LL.L.  
MARIO PARENT, LL.L.  
YVES LEPAGE, LL.B.  
PIERRE BOIVIN, LL.B.

JEAN BEAUVAIS, LL.L., D.E.S.  
MARCEL AUBUT, LL.L.  
JEAN PELLETIER, LL.L.  
ERROL PAYNE, LL.L.  
PIERRE PICARD, LL.L.  
ANDRÉ REINHARDT, LL.B.  
DANIEL O'BRIEN, LL.B.  
BRUNO LEPAGE, LL.B.

2, PLACE QUÉBEC  
SUITE 736  
C.P. 40  
QUÉBEC, P.Q.  
G1R 4M8  
TÉL.: 529-8421

Québec, le 9 novembre 1982

MINISTÈRE DU TRAVAIL  
ET DE LA MAIN-D'OEUVRE  
Service du Droit d'Association  
425, St-Amable  
Québec, Qué.  
G1R 4Z1

A l'attention de Monsieur le Commissaire  
Général du Travail

Sujet: La Société du Grand Théâtre  
de Québec  
-et-  
Le Syndicat Canadien de la  
Fonction Publique, section  
locale 2394  
V/d 80-632 JB

Monsieur le Commissaire Général,

Conformément à l'article 72 du Code  
du Travail (L.R.Q. 1977, ch. C-27), vous trouverez sous pli cinq  
(5) exemplaires d'une lettre d'entente intervenue entre les parties  
mentionnées en titre.

ron cinquante (50) employés.

Cette lettre d'entente régit envi-

meurons,

Espérant le tout conforme, nous de-

Vos tout dévoués,

BEAUVAIS TRUCHON & AUBUT

Par: *Mario Parent*  
Me Mario Parent, avocat

MP/cl  
P.J.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
Québec, ce 4 ième jour de Novembre 1982

L'EMPLOYEUR,

Par: *Charles Le...*

LE SYNDICAT,

Par: *Carole...*



Doc. 14542-02 DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 1 0 0 9 0

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 07510-1

|       |   |  |                                  |                                 |   |   |
|-------|---|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 22777-02  |
| Date  | Signature   | Reception  | Durée                            | Du                              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |
|       | 81-09-08  | 81-09-09   |                                  | 81-09-08                        | 83-08-31  | 65  |

|  |  |
|--|--|
| Association  | Employeur  |
| <input type="checkbox"/> Déposant<br>Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2394<br>2022, rue Lavoisier, Suite 212<br>Sainte-Foy, Qc<br>G1N 4L5 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>La Société du Grand Théâtre de Québec<br>269, Boul. St-Cyrille Est<br>Québec, Qc<br>G1R 2B3 |

Unité de négociation

AU MOMENT DE LA SIGNATURE L'EMPLOYEUR ÉTAIT CONNU SOUS LE MÊME NOM DE LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC.

|        |       |          |           |             |         |
|--------|-------|----------|-----------|-------------|---------|
| Région | 03-03 | Activité | 8452 (10) | Affiliation | PTQ (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

DEPOSANT: X  
Beauvais, Truchon & Aubut, Avocats  
2, Place Québec, Suite 736  
C.P. 40  
Québec, Qc  
G1R 4M8  
Att: M. Mario Parent

|  |          |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>PA</i>                              | 82-10-26 |

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

RECHERCHE

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCAL 2394,

Ciaprès appelé "LE SYNDICAT"

'31 SEP -9 10 22

**PAR MESSAGEUR**

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,  
Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCAL~~E~~ 2394,  
Ciaprès appelé "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1    PREAMBULE

1.01            Les présentes dispositions ont pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les employés et de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés.

ARTICLE 2     DEFINITION DES TERMES

- 2.01            Employeur: La Régie du Grand Théâtre de Québec.
- 2.02            Syndicat: Le Syndicat des Placeurs et Ouvreuses du Grand Théâtre de Québec, local 2394 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique accrédité le 8 septembre 1980.
- 2.03            Employé: signifie un employé ayant complété sa période d'essai;
- 2.04            Mise à pied: signifie l'interruption d'emploi d'un employé comportant son inscription sur la liste de rappel.
- 2.05            Jour: signifie jour de calendrier;
- 2.06            Promotion: signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre, comportant une rémunération plus élevée.
- 2.07            a) Spectacle: signifie concert, pièce de théâtre, comédie musicale, opéra, ballet et toute autre présentation de même nature se déroulant sur scène et à l'intérieur des salles Louis Fréchette et Octave Crémazie, du salon, des foyers des deux (2) salles, s'adressant au public en général et se produisant du lundi au vendredi inclusivement à 18h00 ou plus tard (heure prévue pour le lever du rideau) et samedi et dimanche à 12h00 ou plus tard (heure prévue pour le lever du rideau);
- b) Événement spécial: signifie toute autre activité à l'intérieur du Grand Théâtre y compris le théâtre des marionnettes;
- 2.08            Affectation
- a) Pour un spectacle, l'affectation est établie par rotation selon les fonctions que l'employeur requiert;

.../

/... (2.08)

b) Pour un événement spécial, l'affectation est établie sur une base de volontariat en accordant la préférence aux employés ayant le plus d'ancienneté pour la formation d'équipes dans le but d'offrir plus d'occasions de travailler aux syndiqués. Si le nombre d'employés volontaires est insuffisant, l'Employeur affecte les employés ayant le moins d'ancienneté selon les fonctions qu'il requiert.

2.09            Supérieur immédiat: signifie le gérant des salles.

2.10            Fonction: signifie l'une des fonctions énumérés à l'annexe 3.

2.11            Remplacement: se dit d'un employé qui en remplace un autre dans sa fonction après un accord entre ceux-ci et ce pour tout spectacle.

2.12            Echange: est le fait par un employé de se faire remplacer par un autre employé en exigeant en contrepartie un événement spécial ou un spectacle pour lequel l'autre employé était cédulé.

ARTICLE 3     DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif de l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel, d'embaucher, de congédier pour cause, de promouvoir et mettre à pied tout employé à son service, de gérer et de diriger l'entreprise conformément à ses obligations et aux exigences du marché de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4    DISCRIMINATION

4.01

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, les employés, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leurs absences, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

En égard à ce qui est mentionné plus haut, l'Employeur tentera, dans la mesure du possible, d'engager les individus ayant atteint l'âge de la majorité et des deux sexes.

ARTICLE 5    RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 5.01            L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés décrits au certificat d'accréditation émis par les autorités compétentes du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec, le 8 septembre 1980.
- 5.02            Les employés de l'unité de négociation sont les seuls à pouvoir effectuer les tâches que l'Employeur requiert selon les dispositions de l'article 10, normalement effectuées par ceux qui sont assujettis à cette convention collective, sauf:
- a) pour des fins d'entraînement;
  - b) dans les cas d'urgence ou de force majeure, alors qu'aucun employé de l'unité présent sur les lieux de travail n'est disponible pour effectuer du travail et ce pour le temps de l'urgence et de la force majeure;
  - c) dans d'autres circonstances particulières, avec l'accord du Syndicat lors d'un comité de relations patronales/ouvrières, l'Employeur n'est pas tenu à la présente disposition.
- 5.03            Dans l'éventualité d'urgence et de force majeure, l'Employeur convient d'affecter les employés de la salle ou du foyer dans lequel se situe le cas d'urgence ou de force majeure. Cependant, les employés affectés aux vestiaires sont considérés comme travaillant aux deux (2) salles.

ARTICLE 6     REGIME SYNDICAL

6.01            Tout employé membre du Syndicat à la date de la signature de la convention doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle du Syndicat.

Tout nouvel employé embauché après la date de signature de la convention doit comme condition du maintien de son emploi devenir membre en règle du Syndicat à l'expiration de la période de probation; toutefois, il est tenu de payer sa cotisation dès son embauchage.

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé pour le seul motif qu'il a été expulsé du Syndicat ou refusé comme un de ses membres.

6.02            L'Employeur déduit du salaire qu'il verse à chaque employé un montant équivalent à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur;

Tout changement dans le montant de la cotisation prend effet à la deuxième paie qui suit la réception de l'avis de changement.

6.03            Au plus tard le 20 de chaque mois suivant tel prélèvement, l'Employeur remet au Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent selon les dispositions du paragraphe 6.01, avec un état indiquant le nom et l'adresse de chaque employé et le montant perçu de chacun.

6.04            Toute correspondance relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

6.05            Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de ses payes au temps régulier de déduction, lesdites cotisations sont alors déduites de la paie suivante.

ARTICLE 7    ACTIVITES SYNDICALES ET DELEGUES

7.01

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un (1) délégué par spectacle qui agit comme représentant du Syndicat pour les employés affectés à ce spectacle.

Le délégué peut quitter son poste de travail lorsqu'une situation nécessite son intervention immédiate sans perte de salaire; avant de quitter son poste de travail, il doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Dans tous les cas, il doit réintégrer son poste dès que la situation qui a nécessité son déplacement a été soumise.

Le Syndicat doit transmettre à l'Employeur la liste des délégués et l'informer de tout changement qu'il peut y apporter.

7.02

L'Employeur accepte de rencontrer un représentant extérieur désigné et mandaté par le Syndicat comme représentant officiel du Syndicat.

Tout officier ou délégué officiel peut s'absenter de son travail sans salaire pour participer à un congrès officiel du S.C.F.P. ou pour participer à la négociation de la convention collective du local 2394 du Syndicat canadien de la Fonction publique.

Lors d'un congrès officiel, l'employé doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine avant le début de son absence en mentionnant la durée et les raisons de cette absence;

7.03

L'Employeur reconnaît le droit à un officier du Syndicat de se présenter au Grand Théâtre lorsqu'il n'est pas en service pour rencontrer d'urgence un membre du Syndicat. Il doit en informer préalablement le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

.../

/...

- 7.04 L'Employeur reconnaît le droit à un officier du Syndicat de se présenter au Grand Théâtre, même lorsqu'il n'est pas en service, afin de rencontrer un représentant extérieur à des fins de visite du milieu de travail. Il doit en informer préalablement le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable et les parties conviennent des modalités de la visite.
- 7.05 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail n'est valable à moins d'avoir été acceptée par les officiers du Syndicat.
- 7.06 Tout employé peut mettre fin à son engagement sur préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur dont une copie est transmise par l'employé au Syndicat.
- 7.07 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage destinés aux communications syndicales, situés à proximité de l'horodateur et à l'intérieur des vestiaires.
- Les documents officiels, avis de convocation et procès verbaux du Syndicat doivent être signés par un officier désigné par le Syndicat et connus de l'Employeur et toute communication autre que ces dernières doit être préalablement autorisée par l'Employeur avant d'être affichée et l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
- 7.08 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tout document qu'il affiche à l'intention des employés.
- L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tout document qu'il fait parvenir aux employés.
- 7.09 L'Employeur convient qu'avant la période normale de travail, le Syndicat peut distribuer à ses membres, dans le vestiaire des employés, des documents afférents au Syndicat ou des documents professionnels en autant que le bon fonctionnement des salles ne soit pas entravé.

.../

/... (7.09 suite)

Lesdits documents doivent demeurer dans les vestiaires ou ne pas être exhibés sur les lieux de travail.

7.10 Tout employé peut refuser de rencontrer l'Employeur ou un représentant de l'Employeur s'il lui est impossible d'être accompagné par un officier ou un représentant syndical pour toutes mesures disciplinaires ou toutes mesures disciplinaires appréhendées.

7.11 L'Employeur ne peut forcer un employé d'exécuter des tâches autres que celles qu'il accomplit habituellement dans le cas d'un conflit de travail d'une autre unité de négociation de l'Employeur.

ARTICLE 8    ANCIENNETE

8.01            L'ancienneté d'un employé signifie la durée de ses services actifs et continus avec l'Employeur, le tout sujet aux dispositions de la présente section.

L'employé acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a complété une période d'essai d'au moins trois (3) mois.

A la fin de cette période, son ancienneté est calculée à partir de la date de son embauchage.

Pendant cette période, un employé ne peut se prévaloir des dispositions de la présente convention ni formuler de grief, sauf en ce qui concerne les taux de salaire.

8.02            a) L'ancienneté se calcule trois (3) fois l'an, le 1er juillet, le 1er janvier et le 1er mai et ne peut varier au cours de chaque période.

Le jour de l'assemblée pré-saison, le 15 janvier et le 15 mai de chaque année, l'Employeur affiche sur les tableaux d'affichage la dernière liste d'ancienneté et la nouvelle liste d'ancienneté en vigueur. Ces listes sont rédigées par ordre d'ancienneté décroissante.

Tout employé qui croit que l'Employeur a commis une erreur dans le calcul de l'ancienneté a quatorze (14) jours de la date de l'affichage pour formuler une demande de correction, à l'expiration duquel délai, elle est réputée finale et conforme.

L'Employeur transmet au Syndicat, au plus tard sept (7) jours après l'expiration du délai pour les demandes de correction, une copie de la liste d'ancienneté, telle que corrigée.

b) Le calcul de l'ancienneté d'un employé se calcule en vertu d'un système de points attribué comme suit:

.../

1. Trois (3) points par mois, pourvu que l'employé ait travaillé un minimum de 70% du nombre de spectacles auxquels il était affecté durant le mois sous réserve des dispositions relatives aux congés de maladie et congés de maternité;
2. 0.2 (2/10) de points par événement spécial et par spectacle effectivement travaillé en plus de son minimum de 70%;
3. Les mois de juillet et août valent pour un (1) mois pour fin du calcul de l'ancienneté.

8.03

Un employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il démissionne;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause;
- c) lorsqu'il fait défaut de donner sa réponse dans les sept (7) jours suivant la transmission d'un avis de rappel, sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, et/ou ne se présente pas au travail à la date requise; il appartient à l'employé d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse;
- d) mise à pied excédant huit (8) mois;
- e) à l'expiration de son congé de maladie ou d'accident;
- f) lorsqu'il ne répond pas dans les vingt-et-un (21) jours suivant la transmission par l'Employeur sous pli recommandé d'un avis de convocation à l'assemblée pré-saison tenue pour fixer les équipes et les horaires et/ou s'il n'est pas présent à cette assemblée, à moins qu'il n'ait préalablement obtenu par écrit du supérieur immédiat une dispense d'y assister;
- g) après six (6) mois suivant sa nomination à un poste non régi par les présentes;

8.04

Dans le cas de mise à pied, l'employé détenant le plus d'ancienneté est le dernier mis à pied et le premier à être rappelé au travail le cas échéant pourvu qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur avise par écrit le Syndicat dix (10) jours à l'avance de toute mise à pied.

/... (8.04 suite)

L'employé mis à pied est inscrit sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective. Avant de procéder à l'engagement de nouveau personnel, l'Employeur rappelle au travail tout employé dont le nom est inscrit sur la liste de rappel pourvu qu'il réponde aux exigences normales de la tâche.

8.05 Sauf dans les cas où il est absent par suite de maladie ou d'accident ou à la suite de l'obtention d'un congé sans solde ou de maternité, l'employé doit effectivement travailler cinquante pour cent (50%) des spectacles auxquels il était affecté au cours d'un mois pendant la saison régulière.

8.06 Sauf dans les cas où il est absent par suite de maladie ou d'accident, l'employé doit effectivement travailler cinquante pour cent (50%) des événements spéciaux pour lesquels il a signé la cédule et auxquels il était affecté au cours d'un mois.

8.07 Les échanges et les remplacements sont permis lors d'un spectacle et lors d'un événement spécial dans la proportion précisée dans les articles 8.05 et 8.06.

Cependant, dans les cas d'abus de la part des employés de nature à entraîner des modifications substantielles à l'horaire de travail établi selon l'article 13.01, l'Employeur convoquera le comité de relations patronales/ouvrières afin que les parties conviennent des mesures appropriées.

ARTICLE 9    PROMOTION

- 9.01            Lorsqu'une fonction est laissée vacante de façon permanente ou que l'Employeur crée une nouvelle fonction, il doit placer sur le tableau d'affichage, pour une période de quatorze (14) jours consécutifs, un avis à cet effet indiquant la fonction dont il s'agit, les exigences de la fonction, les qualifications requises ainsi que le délai d'affichage et ce, dans les dix (10) jours de la vacance ou de la création de la nouvelle fonction. Tout employé ayant terminé sa période de probation peut postuler.
- 9.02            L'employé qui désire postuler sur un affichage doit poser sa candidature en faisant sa demande par écrit sur les formules mises à sa disposition par l'Employeur à l'intérieur du délai d'affichage prévu au paragraphe précédent. Lors de la remise de cette formule, l'employé en conserve une copie signée par l'Employeur afin d'en attester la réception.
- 9.03            Dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur désigne le candidat auquel la fonction est attribuée ou les motifs pour lesquels il n'attribue pas la fonction.
- 9.04            Pendant les délais d'affichage et de nomination, l'Employeur peut désigner temporairement une personne pour remplir cette vacance et ce par ancienneté en autant qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- 9.05            L'Employeur accorde la fonction en tenant compte des facteurs suivants:
- a) la compétence, l'efficacité et la disponibilité;
  - b) l'ancienneté;
- Lorsque le facteur a) est à toutes fins pratiques égal entre les candidats, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

.../

/...

9.06 L'employé auquel la fonction est attribuée a droit à une période d'essai d'un (1) mois pendant laquelle il peut retourner à son ancienne fonction. Si pendant la période d'essai, l'Employeur juge que l'employé ne rencontre pas les exigences normales de la tâche, il réintègre celui-ci à son ancienne fonction sans préjudice à ses droits acquis.

9.07 Ne sont pas considérées comme fonctions affichables au sens du présent article, celles qui sont dégagées à l'occasion :

- a) de maladie ou d'accident;
- b) de vacances;
- c) d'absence autorisée;
- d) de congé sans solde;
- e) de congé de maternité;
- f) d'absence pour activités syndicales;
- g) d'affectation temporaire.

ARTICLE 10      POLITIQUE D'AFECTATION

10.01            L'Employeur convient de maintenir sa politique d'affectation en vigueur au moment de la dernière convention collective.

S'il y a mésentente, le tout est référé au comité de relations patronales-ouvrières.

est rayé de dossier d'un employé à la suite d'une période de six (6) mois de travail incluant la période de (juin, juillet et août).

être prévus de cinq (5) jours en employé accompagné au nom d'un représentant de la police peut constituer une mesure disciplinaire en présence d'un représentant de l'employeur.

Dans les cas où l'employeur renvoie un employé en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce dernier peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

ARTICLE 11      MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01            Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en informe l'employé par écrit, en indiquant les motifs et en transmet une copie au Syndicat.
- 11.02            Tout rapport disciplinaire concernant une infraction est rayé du dossier d'un employé à la fin d'une période de six (6) mois de travail incluant la période d'été (juin, juillet et août).
- 11.03            Sur préavis de cinq (5) jours, un employé accompagné ou non d'un représentant du syndicat peut consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'Employeur.
- 11.04            Dans les cas où l'Employeur convoque un employé en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce dernier peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 12      PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 12.01            Toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention peut faire l'objet d'un grief.
- 12.02            a) Un employé peut présenter un grief seul ou accompagné d'un représentant syndical en soumettant verbalement ledit grief à son supérieur immédiat;
- b) A défaut d'entente avec son supérieur immédiat, l'employé doit présenter le grief par écrit au directeur des Services à la clientèle dans les quinze (15) jours de la survenance ou de la connaissance des faits donnant ouverture au grief.
- Le directeur des Services à la clientèle doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de la soumission du grief;
- c) A défaut d'entente ou de réponse, le Syndicat doit dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné au sous-paragraphe b), soumettre le grief à l'arbitrage.
- 12.03            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 l'Employeur d'une demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- 12.04            Les délais précités à la procédure de règlement des griefs sont de rigueur sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les étendre.
- 12.05            Le Syndicat peut soumettre un grief collectif en procédant directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, telle que prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 12.02.

.../

/...

- 12.06 Toute erreur technique dans la formulation d'un grief qui n'en modifie pas la nature, ne l'invalide pas; une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré, au moyen d'un avis écrit.
- 12.07 L'arbitre ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.
- 12.08 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- a) rétablir les droits de l'employé avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus apte ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un employé pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre temps.
- 12.09 La décision de l'arbitre sur tout grief est finale et lie les parties.
- 12.10 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 13    HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01            L'Employeur remet une copie de l'horaire de travail au moins sept (7) jours ouvrables avant le premier du mois suivant.
- 13.02            Sauf dans les cas de force majeure, lorsque l'Employeur se voit dans l'obligation d'ajouter, d'annuler, d'avancer, de retarder un spectacle ou un événement spécial, il donne aux employés un préavis aussi long que possible ne devant être moindre de quarante-huit (48) heures, lequel est fait par affichage ou lors d'une réunion avant spectacle ou par téléphone.
- 13.03            Un employé est considéré en retard s'il manque à l'appel au moment de la réunion prévue avant le spectacle ou à l'heure indiquée par l'Employeur lors d'un événement spécial. L'employé dont le retard survient dans les trente (30) minutes précédant le lever du rideau ou de l'heure indiquée par l'Employeur selon le cas est considéré absent.
- 13.04            A compter de la date de la mise en application de l'horaire de travail, s'il est impossible à un employé de se présenter au travail, il doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais possible en lui fournissant par la même occasion le nom de son remplaçant.

L'employé doit choisir son remplaçant parmi les employés qui ont la même fonction.

Si aucun employé de la même fonction n'est disponible, il doit choisir un employé qui est en mesure d'accomplir la fonction concernée.

Dans l'éventualité où l'employé remplaçant ne serait pas en mesure d'accomplir la fonction concernée, l'Employeur peut l'affecter à une autre fonction et y affecter un autre employé parmi les effectifs présents.

.../

/... (article 13)

13.05

La période normale de travail d'un employé est de quatre (4) heures. La période normale de travail débute une (1) heure avant l'heure annoncée pour le lever du rideau dans le cas d'un spectacle. La période normale de travail débute à l'heure fixée par l'Employeur lors d'un événement spécial.

ARTICLE 14

COMITE DE RELATIONS PATRONALES OUVRIERES

14.01

Le comité de relations patronales ouvrières est composé d'au plus trois (3) représentants de chaque partie.

Ce comité a pour rôle d'étudier tout problème découlant de l'application de la présente convention et de toute mésentente survenue entre un employé ou le Syndicat et l'Employeur.

Le comité peut être convoqué en tout temps sur avis de cinq (5) jours de calendrier de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 15     REMUNERATION

- 15.01            Les employés sont payés par virement bancaire, dans la banque ou dans la caisse choisie par l'Employeur, tous les deux (2) jeudis pour le travail accompli durant les deux (2) semaines se terminant le dimanche précédent.
- 15.02            L'Employeur fournit aux employés un état de paie détaillé incluant le salaire régulier, le salaire en temps supplémentaire, les déductions fiscales, syndicales et autres.
- 15.03            L'employé reçoit le taux de salaire de la fonction à laquelle il est affecté.
- 15.04            Pour la période régulière de travail, un employé est rémunéré selon l'annexe -1-.

ARTICLE 16      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01            Lorsqu'un employé effectue du travail requis par l'Employeur en excédent de la période normale de travail, il est rémunéré selon l'annexe -2-.
- 16.02            Les employés qui travaillent la veille de Noël, le jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'an, le Jour de l'an, le lendemain du Jour de l'an, le jour de la Fête nationale des québécois et le dimanche de Pâques sont payés selon la rémunération prévue à l'annexe -1- majoré de 100%.

ARTICLE 17      SITUATION D'URGENCE

17.01            En cas de feu, émeute, appel à la bombe, panique et autres, les employés en service sont tenus de veiller à la sécurité du public et à son évacuation s'il y a lieu.

Cependant, les employés ne sont pas tenus de combattre l'incendie, de participer à la recherche de la bombe ou d'effectuer toute autre tâche pouvant mettre leur vie en danger. Dans le cas où l'évacuation des lieux s'impose, dès qu'elle est terminée, le personnel est relevé de ses fonctions selon les directives de l'autorité compétente sur place.

ARTICLE 18      CONGES

18.01              Congés sans solde

L'employeur accorde un congé sans solde à un employé qui en fait la demande s'il juge que les raisons sont valables et justifiées. Durant le congé sans solde, l'employé n'accumule pas son ancienneté mais la conserve.

Un employé qui utilise son congé sans solde pour une fin autre que celle pour laquelle il a été spécifiquement accordé perd son emploi.

Un congé sans solde est d'une durée maximum de quatre (4) mois excluant les mois de juin, juillet et août.

A la fin de son congé sans solde, l'employé réintègre la fonction qu'il occupait au moment de son départ.

18.02              Congé de maladie

Un employé qui, par la suite de la maladie est dans l'incapacité d'exécuter ses fonctions, bénéficie d'un congé de maladie sans rémunération, pourvu qu'il fournisse à l'Employeur, sur demande, un certificat médical attestant de son incapacité. Si la période d'absence d'un employé par suite de maladie ou d'accident est moindre de quarante-cinq (45) jours, tel employé réintègre la fonction qu'il a quittée au moment de son départ. Durant cette période de quarante-cinq (45) jours, l'ancienneté de l'employé continue de croître au rythme de trois (3) points par mois.

Si la période d'absence est supérieure à quarante-cinq (45) jours mais moins de six (6) mois, tel employé revient au travail, en autant que son ancienneté le lui permette à une fonction disponible et équivalente à celle qu'il occupait au moment de son départ ou à défaut, à une fonction inférieure disponible.

.../

/... (article 18 suite)

18.03            Congé de maternité

Les parties conviennent qu'en ce qui a trait aux congés de maternité, les dispositions prescrites par la loi sur les normes du travail et ses règlements tels qu'amendés s'appliquent.

Toutefois, au retour de son congé de maternité, l'employée reçoit un montant forfaitaire de \$200.00.

18.04            Congés sociaux

L'employé a droit, sur demande présentée au supérieur immédiat, à un permis d'absence avec rémunération équivalant à une période normale de travail pour tous les spectacles auxquels il est cédulé lors de la survenance des événements suivants:

- a) la naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée, soit celle de la naissance ou de l'adoption;
- b) le décès de son conjoint: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- c) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- d) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: le jour des funérailles.

18.05            L'employé a droit, sur demande présentée au supérieur immédiat, à un permis d'absence sans rémunération pour tous les spectacles auxquels il est cédulé lors de la survenance des événements suivants:

- a) de son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jours du mariage;

.../

/... (18.05 suite)

- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage;
- c) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement. Cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année.

ARTICLE 19      COMPENSATIONS ADDITIONNELLES

19.01            Vente de programmes et autres objets:

Sous réserve de l'article 5.02, la commission pour la vente de programmes et autres objets est de quatre pourcent (4%) du montant des ventes réalisées.

Les commissions réalisées par les vendeurs sont accumulées durant une période correspondant à une période de paie et la somme totale des commissions (4%) est remise au syndicat.

Les vendeurs sont totalement responsables de l'argent et des objets qui leur sont confiés. L'employeur s'engage à fournir aux vendeurs le programme à guichet avec serrure dont la clé est confiée aux vendeurs durant l'exercice de leurs fonctions.

Au début de chaque spectacle, l'employeur s'engage à fournir un bordereau avec le nombre de programmes et autres objets qui sont fournis aux vendeurs ainsi que le coût de chaque article.

19.02            Allocation de repas:

Lors qu'un employé a été affecté pour travailler en premier lieu à un spectacle ou à un événement spécial débutant avant 18:00 heures et en second lieu, à un spectacle ou à un événement spécial débutant après 18:00 heures, il a droit à une allocation de souper de \$4.50 pour la première année de la convention si le temps écoulé entre la fin de sa première affectation et le début de la seconde est inférieur à 2:00 heures.

Lorsqu'un employé est affecté pour travailler en premier lieu à un spectacle ou à un événement spécial débutant avant 12:00 heures et en second lieu à un autre spectacle ou à un événement spécial débutant après 12:00 heures, il a droit à une allocation de dîner de \$4.50 pour la première année de la convention si le temps écoulé entre la fin de sa première affectation et le début de la seconde est inférieur à 2:00 heures.

.../

/... (19.02 suite)

Pour la deuxième et la troisième année de la convention, l'allocation de dîner est portée à \$5.00.

19.03 Si les services d'un employé sont retenus auprès de l'Employeur après minuit, l'Employeur convient de verser au Syndicat l'équivalent de \$4.00 par employé concerné.

19.04 Présence en Cour:

Un employé assigné comme témoin dans une cause dans laquelle il n'est pas partie, reçoit sa rémunération pour les spectacles auxquels il était affectés et ce pendant le temps où sa présence est requise par le tribunal pourvu qu'il remette à l'Employeur une copie de l'ordonnance de la Cour ou du subpoena. Cependant, il doit remettre à l'Employeur l'indemnité perçue comme témoin. Pour les fins du présent article, le terme "tribunal" ou "cour de justice" ne comprend pas un tribunal d'arbitrage, une commission d'enquête ou le tribunal du travail.

19.05 Indemnité de vacances:

Les vacances sont prises entre le 1er juin et le 31 août. Cependant, l'employeur peut accorder une autre période de vacances à un employé qui en fait la demande lorsque les besoins du service le permettent.

L'employeur détermine les dates de vacances des employés en tenant compte de leur ancienneté, de leur préférence exprimée et des besoins du service et en fait l'affichage au cours du mois de mai dont copie est transmise au syndicat.

Le ou avant le 1er juin de chaque année, les employés au service de l'employeur depuis plus de trois (3) ans ont droit à une indemnité de vacances à une somme égale à huit pourcent (8%) de leur salaire brut gagné durant les douze (12) mois compris entre le 1er juin

.../

/...

de l'année précédente et le 30 mai de l'année courante. Tous les autres employés ont droit à une somme égale à six pourcent (6%) de leur salaire brut gagné durant la période précitée. L'indemnité de vacances est versée aux employés à la date de leur départ pour vacances.

Dans les cas de cessation d'emploi, un employé reçoit dans les quinze (15) jours de son départ, une indemnité calculée sur ses gains bruts depuis la fin de la période couverte par cette dernière indemnité.

19.06 Le 30 avril de chaque année, l'Employeur verse aux employés à son emploi la somme de \$30.00 destinée à les indemniser pour l'usure des souliers.

19.07 L'employeur fournit à ses employés les uniformes dont il exige le port à l'exception des bas et des souliers. Cependant, il est convenu que les employés portent les bas et les souliers requis par l'employeur.

Le syndicat délègue à titre consultatif, deux (2) membres auprès du comité ou du responsable chargé par l'employeur de l'élaboration et de la confection des uniformes.

L'employeur s'engage à affecter une personne au moins une (1) fois toutes les deux (2) semaines pour la réparation des uniformes.

19.08 L'Employeur fournit à tous ses employés agissant à titre de placeur ou ouvreuse à l'une ou l'autre des deux (2) salles une lampe de poche avant le début du spectacle. L'employé a la responsabilité de cette lampe jusqu'à sa remise à la fin de sa période de travail.

.../

/... (article 19 suite)

19.09 L'Employeur fournit à ses employés un vestiaire convenable.

19.10 Les employés affectés à une réception ayant lieu avant ou après un spectacle ou un événement spécial sont rémunérés en surtemps pour toute heure ou fraction d'heure travaillée qui excède la période normale de travail.

19.11 Prime d'insertion

Insertion de feuilles aux programmes d'un spectacle: \$1.25 par employé.

Tous les employés affectés à cette salle ce soir-là, à titre de placeurs et ouvreuses, doivent faire les insertions.

19.12 Annonce ou apparition sur scène requise par l'Employeur: \$6.00.

Si aucun employé n'accepte, l'Employeur peut affecter à cette tâche une personne exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE 20      DUREE DE LA CONVENTION

20.01            La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 août 1983.

20.02            L'Employeur convient de ne pas effectuer de lock-out pendant la durée de la convention. Le présent paragraphe ne doit pas être interprété comme restreignant le droit de l'Employeur de cesser ses opérations ou de les diminuer ou de les suspendre dans la mesure où un tel geste ne constitue pas un lock-out.

Le Syndicat des employés régis par la présente convention convient de ne pas effectuer ni d'encourager de grève, ralentissement de travail, boycottage ou autres mesures du genre pendant la durée de la présente convention.

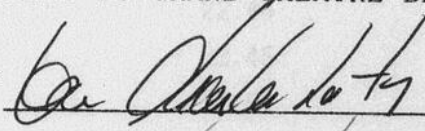
20.03            Il n'y a aucune rétroactivité aux dispositions de la présente convention, sauf quant à l'application de l'échelle de salaires, laquelle entre en vigueur le 1er septembre 1980.

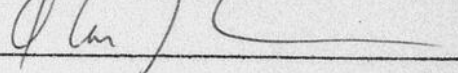
ARTICLE 21    ENTREE EN VIGUEUR

- 21.01            Nonobstant les autres dispositions de la convention, celle-ci ne prend vigueur et effet qu'à compter de son approbation, conformément à la loi de la Régie du Grand Théâtre de Québec.
- 21.02            Les lettres d'entente et annexes jointes à la présente convention en font partie intégrante.

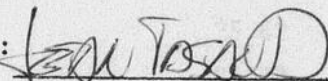
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec  
ce 5 e jour de septembre 1981


LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

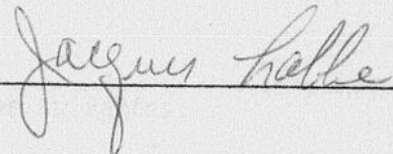
Par: 

Par: 

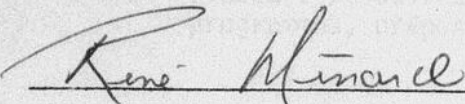
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394,

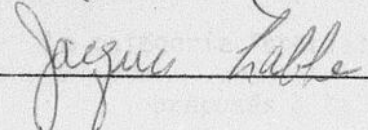
Par: 

Par: 

Par: 

TEMOINS:





REMUNERATION DE LA PERIODE NORMALE DE TRAVAIL

du 1er septembre 1980  
au 31 août 1981

## Catégorie "placeur":

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| à leur première année d'emploi  | 19.67 |
| à leur deuxième année d'emploi  | 20.56 |
| à leur troisième année d'emploi | 21.48 |
| à leur quatrième année d'emploi | 22.44 |
| à leur cinquième année d'emploi | 23.45 |

## Catégorie "spécial":

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| à leur première année d'emploi  | 21.48 |
| à leur deuxième année d'emploi  | 22.44 |
| à leur troisième année d'emploi | 23.45 |
| à leur quatrième année d'emploi | 24.51 |
| à leur cinquième année d'emploi | 25.62 |

## Catégorie "capitaine":

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| à leur première année d'emploi  | 23.45 |
| à leur deuxième année d'emploi  | 24.51 |
| à leur troisième année d'emploi | 25.62 |
| à leur quatrième année d'emploi | 26.78 |
| à leur cinquième année d'emploi | 27.98 |

La catégorie "placeur" désigne les fonctions suivantes:

placeurs et ouvreuses, préposés au vestiaire, préposés aux programmes, préposés à la porte 142.

La catégorie "spécial" désigne les fonctions suivantes:

préposés à la circulation et préposés aux billets.

La catégorie "capitaine" désigne les fonctions suivantes:

capitaines.

.../

/... (Annexe 1 suite)

Période du 1er septembre 1981 au 31 août 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 août 1981 est majoré, au 1er septembre 1981, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (1) au cours de la période du 1er septembre 1980 au 31 août 1981 et 3.5%, avec garantie minimum de 5% et 3% (2).  
(IPC - 3.5%) + 3%

Période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 août 1982 est majoré, au 1er septembre 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (1) au cours de la période du 1er septembre 1981 au 31 août 1982 et 3.5%, avec garantie minimum de 5% et 2% (3).  
(IPC - 3.5%) + 2%

Restauration des échelles à la fin de la convention

Dans les trois mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois d'août 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983:

$$\frac{\text{taux de traitement au 31-8-83}}{1.02 \text{ (4)}} \times 1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983}$$

- (1) Il s'agit de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada, publié par Statistique Canada: la méthode de calcul du pourcentage de l'accroissement de l'IPC est décrite à l'annexe 1.
- (2) Ce 3% constitue la protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er septembre 1981 au 31 août 1982.
- (3) Ce 2% constitue la protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983.
- (4) Le 1.02 représente 1 + la protection de base au 1er septembre 1983.

.../

/... (Annexe 1 suite)

Intégrations aux échelles de salaire

Les employés sont intégrés aux échelles de salaire de la façon suivante:

| Année d'emploi<br>au 31/08/80 | Intégration à l'échelle de<br>salaire au 01/09/80 | Changement d'échelle à la<br>date d'anniversaire d'emploi<br>après le 01/09/80 |
|-------------------------------|---|--|
| ---                           | 1   | 1  |
| 1                             | 1   | 2  |
| 2                             | 2   | 3  |
| 3                             | 3   | 4  |
| 4                             | 4   | 5  |
| 5                             | 4   | 5  |
| 6                             | 4   | 5  |
| 7                             | 4   | 5  |
| 8 et plus                     | 4   | 5  |

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec  
ce 8<sup>e</sup> jour de septembre 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: [Signature]

Par: [Signature]

TEMOINS:

[Signature]  
[Signature]

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394,

Par: [Signature]

Par: [Signature]

ANNEXE 2

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Pour une période de une (1) heure de temps supplémentaire, l'employé reçoit la rémunération suivante:

Période du 1er septembre 1980 au 31 août 1981:

|           |      |
|-----------|------|
| placeur   | 5.86 |
| spécial   | 6.41 |
| capitaine | 7.00 |

Période du 1er septembre 1981 au 31 août 1982:

les taux ci-haut mentionnés seront majorés du taux d'augmentation au 1er septembre 1981.

Période du 1er septembre 1982 au 31 août 1983:

les taux de l'année précédente seront majorés du taux d'augmentation applicable au 1er septembre 1982.

Dans le cas d'un événement spectacle ou d'un événement spécial, un salarié sera payé une heure complète de surtemps pour toute heure ou fraction d'heure durant laquelle il aura travaillé en sus de la période régulière de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
Québec, ce 8<sup>e</sup> jour de septembre 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: *Georges Gauthier*

Par: *[Signature]*

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394,

Par: *[Signature]*

Par: *Louise Lavoie*

TEMOINS:

*René Ménard*  
*Jacques Robitaille*

DESCRIPTION DES FONCTIONS

- .01            Placeur et ouvreuse
- Employé dont la principale tâche est de diriger le spectateur vers son siège.
- .02            Préposé aux vestiaires
- Employé dont la principale tâche est de prendre en consigne les manteaux des spectateurs.
- .03            Préposé aux programmes
- Employé dont la principale tâche est de vendre les programmes et autres articles.
- .04            Préposé aux billets
- Employé dont la principale tâche est de s'assurer que chaque spectateur possède le billet requis pour le spectacle à l'affiche et de donner les renseignements pertinents à ce billet.
- .05            Préposé à la circulation
- Employé dont la principale tâche est de diriger les spectateurs, de garder le contrôle de l'ascenseur et de reconduire à leur siège ceux qui nécessitent de l'assistance.
- .06            Capitaine de vestiaires
- Employé dont la principale tâche est de superviser le travail des préposés aux vestiaires en plus de distribuer les billets de vestiaire et d'effectuer la tâche de préposé aux vestiaires. (sans pouvoir disciplinaire).

.../

/...

.07

Préposé à la porte 142

Employé dont la principale tâche est de contrôler les entrées et les sorties menant aux loges et à l'arrière scène.

.08

La description des fonctions qui apparaît à la convention est à titre indicatif et d'information et ne peut être modifiée que suivant entente entre les parties.

Aussi, l'Employeur se réserve le droit d'affecter des employés à toute autre fonction pertinente ou connexe selon les besoins du service.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
Québec, ce 8<sup>e</sup> jour de septembre 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: *Georges Gauthier*

Par: *J. G. /*

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394

Par: *René Gauthier*

Par: *René Gauthier*

TEMOINS:

*José Minard*  
*Jacques Labe*

ANNEXE 4

MONTANT FORFAITAIRE POUR COMPENSER L'EROSION DU POUVOIR D'ACHAT

Dans les trois mois qui suivent le 31 août des années 1981, 1982 et 1983, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout employé à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

1. Avoir été rémunéré à taux unique ou à échelle au début de la période de référence;
2. Etre toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
3. Etre toujours, à la fin de la même période de référence, rémunéré au même taux unique qu'au début de la période ou situé au même échelon de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé en proportion du temps travaillé.

$$\frac{\text{salaire gagné moins temps supplémentaire}}{1 + (\text{PB} - \text{tout pourcentage supplémentaire s'il en est consenti en début de période})} \times \text{MVM (1) - (PB (2) + pourcentage supplémentaire s'il en est consenti en début de période)}$$

(1) MVM: on trouvera à l'annexe 2 la formule de calcul de moyenne des variations mensuelles pour une période de douze mois.

(2) PB: protection de base.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec  
ce 8 e jour de septembre 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: [Signature]

Par: [Signature]

TEMOINS:

[Signature]  
[Signature]

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394,

Par: [Signature]

Par: [Signature]

ANNEXE 5

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

$$\frac{(\text{IPC août année en cours} - \text{IPC août année précédente}) * 100}{\text{IPC août année précédente}}$$

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec,  
ce 8 e jour de septembre 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: *Alain D.*

Par: *Alain D.*

TEMOINS:

*René Menard*  
*Jacques Lalle*

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394,

Par: *LEON D.*

Par: *Louis Lavoie*

ANNEXE 6

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- a) on fait d'abord la somme des douze indices mensuels de l'IPC du mois de septembre au mois d'août de la période en cours;
- b) la somme obtenue en a) est ensuite divisée par 12. Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché;
- c) on applique ensuite la formule suivante:

$$\frac{(\text{Résultat du b}) - (\text{IPC d'août de la période précédente}) * x 100}{\text{IPC du mois d'août de la période précédente}}$$

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec  
ce 8<sup>e</sup> jour de septembre, 1971

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: [Signature]

Par: [Signature]

TEMOINS:

[Signature]  
[Signature]

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE

Par: [Signature]

Par: [Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Par l'entremise du syndicat, la Régie du Grand Théâtre de Québec s'engage à remettre à chaque employé, à son emploi à la date de la signature de la convention collective, le texte conforme de cette convention dans les soixante (60) jours du dépôt auprès du Ministre du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.

La Régie du Grand Théâtre de Québec s'engage à remettre au syndicat, deux (2) fois par mois, la liste des présences.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 1<sup>er</sup> jour de septembre, 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: *Carlo Charbonnet*

Par: *Philippe*

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2394,

Par: *Leon J. D.*

Par: *Louis Lavoie*

TEMOINS:

*René Minard*

*Jacques Labe*

LETTRE D'ENTENTE

Sous réserve du mécanisme d'intégration prévu à l'annexe -1-, le calcul des années d'emploi pour fin de progression dans chaque catégorie est fait à la date d'anniversaire d'emploi du salarié et le taux de salaire est ajusté, s'il y a lieu, à compter de la période de paie suivante.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A

QUEBEC, ce 1<sup>e</sup> jour de septembre 1981

LA REGIE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

Par: *Car. Charbonnet*

Par: *[Signature]*

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, LOCAL 2394,

Par: *[Signature]*

Par: *Louis Lavoie*

TEMOINS:

*Keré Mercier*

*Jacques Lalle*