

NOM

NO 07333-8

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

07333-8

Dépôt N°: 8 2 0 8 2 0 5

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 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22777-04
Date	Signature 82-07-20	Réception 82-07-28	Durée	Du 82-07-20	Au 83-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 2413 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 1 4L5	<input type="checkbox"/> Déposant Société du Grand Théâtre du Québec 269, Boul. St-Cyrille Est Québec, Qc G1R 2B3

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8452 (10)	Affiliation	AUTRE (10)
--------	-------	----------	-----------	-------------	------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

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

*ancien Q 14542-08
de Grand Théâtre de Québec*

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Dumas</i>	Date 82-08-24

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

003 (011)

RECHERCHE

Q-22 M-04



ARTICLE 2 CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ARTICLE 3 LA SOCIÉTÉ DU GRAND THÉÂTRE DE QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

ARTICLE 4 et

ARTICLE 5 LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION

ARTICLE 6 PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2413

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE
ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
ARTICLE 9 JOURS DE FÉRIÉS
ARTICLE 10 VACANCES
ARTICLE 11 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES
ARTICLE 12 COURSES PARENTALES ET SERVICES SPÉCIAUX
ARTICLE 13 CORPES DE MARIAGE

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	DEFINITIONS
ARTICLE 2	CHAMP D'APPLICATION
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION
ARTICLE 5	NON-DISCRIMINATION ET DOSSIER
ARTICLE 6	SECURITE SYNDICALE
ARTICLE 7	ACTIVITES SYNDICALES
ARTICLE 8	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 10	ANCIENNETE
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE
ARTICLE 12	HEURES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 13	CONGES FERIES
ARTICLE 14	VACANCES
ARTICLE 15	REGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES
ARTICLE 16	CONGES PARENTAUX ET CONGES SPECIAUX
ARTICLE 17	CONGES DE MATERNITE

TABLE DES MATIERES

... 2

ARTICLE 18	CONGE SANS TRAITEMENT
ARTICLE 19	PERFECTIONNEMENT
ARTICLE 20	SOUS-CONTRATS DANS LES ATELIERS
ARTICLE 21	COMITE DE SECURITE
ARTICLE 22	CLASSIFICATION
ARTICLE 23	SALAIRES
ARTICLE 24	CLAUSES DIVERSES
ARTICLE 25	GREVE ET LOCK-OUT
ARTICLE 26	DUREE

Dans la présente convention, les expres-
sions et termes suivants signifient, à
moins que le contexte n'y indique

de celle qui est devu

par les lois du Québec,

pour une personne de

de permanence depuis plus de

ou plus de leur usages, avec

avec lequel qu'elle

comme participant comme son com-

étant précisé que la dissolution

de mariage par divorce ou annulation

fait perdre ce statut de conjoint, de

même que la séparation de fait depuis

plus de trois (3) mois dans le cas d'un

mariage non légalement contracté.

Lors du calcul du salaire, la définition

de conjoint ne s'applique pas si le

salaire de la personne qu'il présentait

publiquement comme son conjoint était

versé à une autre personne.

Convention: la présente convention col-
lective de travail.

Employeur: La Société du Grand Théâtre
de Québec.

ARTICLE 1

DEFINITIONS

1.01

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte s'y oppose:

- Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valide par les lois du Québec, ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Lors du décès du salarié, la définition de conjoint ne s'applique pas si le salarié ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était mariée à une autre personne.

- Convention: la présente convention collective de travail.
- Employeur: La Société du Grand Théâtre de Québec.

(1.01)

- Grief: une mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.

1.02

- Salarié en période de probation: un salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 10.02.

1.03

- Salarié régulier: un salarié qui a complété sa période de probation.

- Syndicat: Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section Locale 2413.

1.04

Art 10.01: Les heures supplémentaires pour une durée limitée ou pour des projets spécifiques ou une ou des productions ne sont pas régies par la convention.

Les heures supplémentaires font partie de cette catégorie.

1.05

Employé à temps partiel

L'employé à temps partiel est celui qui travaille régulièrement au moins quinze (15) heures de travail par semaine. Il jouit des avantages prévus à la convention au prorata de son régime de travail. Il ne doit pas travailler plus de vingt-cinq (25) heures par semaine. L'employeur ne doit pas utiliser son pouvoir d'embaucher des temps partiels pour abolir un poste à temps complet ou pour le maintenir.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 19 décembre 1980 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 2.02 La convention s'applique aux salariés en période de probation; cependant ces salariés ne peuvent avoir recours à la procédure de règlement de griefs dans le cas où la Société met fin à leur période de probation.
- 2.03 Aux ateliers, les personnes engagées pour une durée limitée ou pour des projets spécifiques ou une ou des productions ne sont pas régies par la convention.
- Les couturières font partie de cette catégorie.
- 2.04 Employé à temps partiel
- L'employé à temps partiel est celui qui travaille régulièrement au moins quinze (15) heures de travail par semaine. Il jouit des avantages prévus à la convention au prorata de son régime de travail. Il ne doit pas travailler plus de vingt-cinq (25) heures par semaine. L'Employeur ne doit pas utiliser son pouvoir d'embaucher des temps partiels pour abolir un poste à temps complet ou pour le fractionner.

Employé temporaire

L'employé temporaire est celui qui est embauché pour une période définie de plus d'une semaine afin de remplacer un employé absent.

Avant d'embaucher un employé temporaire pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur l'offre à un employé régulier du groupe concerné qui est capable de remplir la fonction de façon satisfaisante et pourvu que l'Employeur soit en mesure de remplacer cet employé.

Les dispositions suivantes de la convention s'appliquent aux employés temporaires:

- Article 5 - Non-discrimination et dossier
- Article 6 - Sécurité syndicale
- Article 8 - Procédure de règlement des griefs

Cependant, l'employé temporaire ne peut recourir à cette procédure si la Société met fin à son emploi avant qu'il n'ait complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

- Article 9 - Mesures disciplinaires
- Article 12 - Heures de travail et travail supplémentaire

(2.05)

Article 15 - Régime d'assurances collectives

Cet article s'applique après une année d'emploi.

Article 23 - Salaires

L'employé temporaire aux Caisses reçoit le taux de salaire de stagiaire prévu à l'annexe "B" jusqu'à ce qu'il ait complété 2015 heures de travail.

2.06

L'employé surnuméraire est celui qui est embauché à l'occasion d'un surcroît de travail ou pour des périodes déterminées ou pour remplacer pour moins d'une semaine. Il ne peut travailler plus de cinq (5) mois une même année. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

L'embauche d'un employé surnuméraire ne peut avoir pour effet l'élimination, le déplacement ou la mise à pied d'un employé régulier, d'empêcher qu'un poste vacant soit comblé ni empêcher la création d'un nouveau poste.

(2.06)

L'employé surnuméraire qui devient à la suite d'un affichage employé régulier se voit créditer la durée de son emploi, jusqu'à concurrence de 50% de la période de probation.

L'employé surnuméraire n'est pas régi par la convention. Cependant, il a droit aux taux de salaire prévus à l'annexe "B".

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le représentant des salariés aux fins de négocier, conclure et veiller à l'application de la convention.
- 3.02 Aucune entente particulière dérogatoire aux stipulations de la convention entre l'Employeur et un salarié n'est valable à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.

4.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer ses affaires sous réserve des dispositions de la convention.

5.01

Il n'y a aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, de ses croyances religieuses ou leur absence, son allégeance syndicale ou politique, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, son état civil, son orientation sexuelle, le fait qu'elle est une personne handicapée, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la Loi.

5.02

Sur demande au supérieur autorisé ou à son représentant désigné à cette fin, un salarié peut consulter son dossier sur rendez-vous, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire. Ce dossier comprend la formule de demande d'emploi, la formule d'engagement, toute autorisation de déduction, les rapports disciplinaires, ainsi que tous les avis de nomination, de promotion, de rétrogradation ou de mutation.

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE

6.01

Tout salarié, membre en règle du Syndicat à la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle, pour la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat et demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié que le Syndicat refuse d'admettre comme membre ou qui a été expulsé du Syndicat.

6.02

L'Employeur déduit, sans frais, de la paie de tout salarié un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par résolution du Syndicat dont une copie certifiée est transmise à l'Employeur.

6.03

L'Employeur transmet au Syndicat, dans les 15 premiers jours de chaque mois, les sommes perçues au cours du mois précédent, suivant les dispositions de la clause 6.02.

6.04

Par entente entre l'Employeur et un salarié, des déductions peuvent être effectuées sans frais sur la paie et être transmises à une institution désignée par le salarié et acceptée par l'Employeur.

6.05

Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours et de toute réclamation résultant de l'application du présent article.

7.02

Les représentants syndicaux au comité de négociation et à tout comité paritaire sont libérés sans perte de traitement régulier pendant la durée des séances de ces comités.

7.03

L'Employeur libère au plus deux (2) salariés à la fois, pourvu que ces salariés soient au nombre de deux ou plus, pendant cinq (5) jours consécutifs, avec un maximum de l'ordre de deux (2) heures par jour, pour assister aux congrès, séjours ou réunions syndicales. Ces jours de libération sont accordés sans perte de traitement.

Sauf pour les cinq (5) premiers jours d'absence, le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire et le coût des bénéfices marginaux, sur présentation d'une facture.

ARTICLE 7

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 L'Employeur indique au Syndicat, pour chacun de ses services, le nom du responsable de l'application de la convention.

Le Syndicat indique à l'Employeur le nom de ses représentants.

7.02 Les représentants syndicaux au comité de négociation et à tout comité paritaire sont libérés sans perte de traitement régulier pendant la durée des séances de ces comités.

7.03 L'Employeur libère au plus deux (2) salariés à la fois, provenant de services différents, pour une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables, avec un maximum de quinze (15) jours par année pour l'ensemble des employés, moyennant un préavis de sept (7) jours, pour assister à des congrès, stages ou réunions syndicales. Ces jours de libération sont accordés sans perte de traitement.

Sauf pour les cinq (5) premiers jours d'absence, le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire et le coût des bénéfices marginaux, sur présentation d'une facture.

7.04

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux placés à cet effet par l'Employeur, les avis de convocation d'assemblées syndicales et autres documents d'information syndicale, sous la signature d'un officier du Syndicat.

Le Syndicat peut également, au terme de la journée de travail des employés, distribuer des documents d'information syndicale, sur les lieux et les heures de travail.

7.05

L'Employeur accorde, sur demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, une libération sans traitement à un employé pour qu'il occupe un emploi à plein temps pour le Syndicat ou pour une instance supérieure du Syndicat. Ce congé est accordé pour un maximum d'une (1) année. L'Employeur peut retarder son autorisation pour une période maximale de trois (3) mois s'il est incapable de remplacer immédiatement l'employé.

A son retour, sur avis de trente (30) jours, l'employé réintègre son occupation ou, si elle a été abolie, l'occupation que son ancienneté lui permet de réclamer.

Dans un cas d'urgence, s'il survient un problème que les parties ont intérêt à régler sans délai, les employés peuvent se réunir, par groupe concerné, pour une courte période, après entente entre les parties, en tenant compte des besoins du service.

8.01

a) Un employé ou le Syndicat qui désire soumettre un grief doit le faire par écrit au supérieur immédiat responsable du service concerné, dans les trente (30) jours du moment où il a raisonnablement pu prendre connaissance des faits mais sans excéder six (6) mois.

b) Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les quatorze (14) jours de sa réception.

c) A défaut du règlement du grief ou d'une réponse du supérieur immédiat, l'employé ou le Syndicat peut, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe b), soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'Employeur.

d) Le grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quatorze (14) jours de l'avis d'arbitrage, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre sur demande de l'employé ou du Syndicat dans les sept (7) jours de l'expiration du délai de sept (7) jours prévu au paragraphe 8.01 c).

- 8.02 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il ne peut la modifier, y ajouter ni y suppléer.
- 8.03 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- a) maintenir la décision de l'Employeur,
ou
 - b) annuler la décision de l'Employeur,
ou
 - c) réduire la sanction imposée,
 - d) ordonner, le cas échéant, la compensation pour l'employé des avantages perdus et auxquels il a droit suivant la convention, en tenant compte des revenus qu'il a pu gagner de d'autres sources.
- 8.04 La décision de l'arbitre doit être rendue si possible dans les trente (30) jours de l'audition et elle est exécutoire.
- 8.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.
- 8.06 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas et elle peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré par l'arbitre.

- 9.01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur convoque l'employé et le représentant syndical.
- 9.02 Une réprimande, une suspension ou un congédiement doivent être donnés par écrit, au salarié concerné, avec une copie au Syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur des faits qui y donnent lieu. L'avis doit mentionner les motifs de la sanction.
- 9.03 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- A l'occasion d'un arbitrage, seuls les faits se rapportant aux motifs de la sanction peuvent être mis en preuve comme fondement de la sanction ainsi que le dossier disciplinaire de l'employé.
- 9.04 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un employé lorsque douze (12) mois se sont écoulés sans inscription d'une mesure similaire au dossier.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01

L'ancienneté des salariés est constituée par la période de service pendant laquelle il est à l'emploi de l'Employeur.

10.02

Un salarié acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a complété sa période de probation; elle rétroagit alors à la dernière date d'embauche.

La période de probation d'un employé est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Dans les classifications magasinier, paie-maître, assistant-comptable, vérificateur, électricien et chef des ateliers de décors, l'Employeur peut, avant la fin de la période de probation d'un employé, aviser ce dernier et le Syndicat qu'il prolonge la période de probation jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours additionnels.

10.03

L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) absence par maladie ou accident;
- b) une absence autorisée, par écrit, n'excédant pas douze (12) mois;
- c) mise à pied de moins de soixante (60) jours;
- d) nomination dans un emploi pour l'Employeur, non régi par la convention, pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce délai peut être extensionné du consentement des parties.

10.03

L'employé nommé dans un emploi pour l'Employeur, non régi par la convention, peut réintégrer son occupation, dans les douze (12) mois de sa nomination; après ce délai, il peut postuler un emploi vacant ou un nouvel emploi, régi par la convention avec l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa nomination ou devers de l'unité de négociation, plus douze (12) mois.

10.04

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

- a) démission ou congédiement pour cause;
- b) absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident du travail, pour une période excédant trente-six (36) mois;
- c) une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) le défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours d'un rappel au travail transmis à la dernière adresse fournie par l'employé;
- e) mise à la retraite.

10.05

L'employé nommé dans un emploi pour l'Employeur, non régi par la convention, peut réintégrer son occupation, dans les douze (12) mois de sa nomination; après ce délai, il peut postuler un emploi vacant ou un nouvel emploi, régi par la convention avec l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa nomination en dehors de l'unité de négociation, plus douze (12) mois.

11.01

Tout poste vacant que l'Employeur désire combler ou tout poste nouvellement créé doit être affiché, dans les trente (30) jours de la vacance ou de sa création. L'affichage dure quatorze (14) jours.

Un poste dépourvu temporairement de son titulaire ne constitue pas un poste vacant au sens de la présente clause.

L'avis d'affichage mentionne le titre de l'occupation, une description sommaire des tâches, les qualifications demandées et les exigences de la fonction, la classe, l'échelle de salaire et le service.

Les qualifications demandées et les exigences de la fonction doivent être conformes au plan de classification et être en relation avec le contenu des tâches.

Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

Exceptionnellement, l'Employeur peut omettre cet affichage, s'il apparaît évident qu'aucun employé régi par la convention possède les qualifications demandées ou remplit les exigences de la fonction. Le Syndicat peut loger un grief s'il conteste cette procédure en procédant directement à l'étape prévue à la clause 8.01 c).

11.02 L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, dans les trois (3) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom des candidats.

11.03 Dans les sept (7) jours de la fin de l'affichage, l'Employeur accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il possède les qualifications requises pour le poste.

11.04 L'employé promu suite à un affichage a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours. Pendant ou au terme de cette période l'Employeur peut retourner l'employé à son ancienne occupation s'il ne remplit pas les exigences de la tâche ou l'employé peut choisir de retourner à son ancienne occupation, sans préjudice à ses droits acquis.

Au terme de la période de familiarisation, l'employé est réputé satisfaire aux exigences du poste s'il y demeure.

11.05

L'Employeur informe les employés des postes non régis par la convention qui sont offerts à des candidats de l'extérieur.

11.06

L'Employeur peut combler par assignation temporaire d'un employé les postes dépourvus temporairement de leur titulaire ainsi que les postes affichés pendant la durée de l'affichage et de la sélection.

11.07

Si l'Employeur doit procéder à une mise à pied, l'employé visé peut déplacer un employé moins ancien que lui dans une occupation inférieure dans son service. L'employé le moins ancien dans un service qui est mis à pied peut déplacer un employé moins ancien que lui dans un autre service. Les employés mis à pied sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté. Dans tous les cas de déplacement ou de rappel, l'employé doit être en mesure de remplir les exigences normales du poste.

Repas du midi, une heure, entre 12:00 heures et 13:30 heures.

12.01

Entretien (central thermique)

La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) réparties d'lundi au samedi, en journées consécutives de sept heures et trois-quarts (7 3/4) chacune effectuées entre 7:00 heures et 15:30 heures avec une période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (1/2) et d'au plus une (1) heure, non payée. Par entente entre l'Employeur et un employé, la journée régulière peut se terminer au plus tard à 15:00 heures.

12.02

Cassinos

La semaine régulière des cassinos est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4).

Elle est répartie entre quatre ou cinq jours de travail, avec une demi-heure (1/2) de repas payés, une journée se peut vent excéder douze (12) heures.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL ET
TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

12.01

Bureau

La semaine normale de travail pour les employés de bureau est de trente-deux heures et demie (32 1/2) du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail est de six heures et demie (6 1/2) de 9:00 heures à 17:00 heures, avec une heure et demie (1 1/2) pour le repas du midi, non payée, entre 12:00 heures et 13:30 heures.

12.02

Entretien (centrale thermique)

La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) réparties du lundi au vendredi, en journées consécutives de sept heures et trois-quarts (7 3/4) chacune effectuées entre 7:00 heures et 16:30 heures avec une période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (1/2) et d'au plus une (1) heure, non payée. Par entente entre l'Employeur et un employé, la journée régulière peut se terminer au plus tard à 18:00 heures.

12.03

Caisses

La semaine régulière des caissières est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4).

Elle est répartie entre quatre ou cinq jours de travail, avec une demi-heure (1/2) de repas payée, une journée ne pouvant excéder douze (12) heures.

12.04

Ateliers de décors et de costumes (métiers)

La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail est de sept heures et trois-quarts (7 3/4), de 8:00 heures à 16:45 heures, avec une heure non payée pour le repas du midi entre 12:00 heures et 13:00 heures.

12.05

Tout employé a droit à une pause-café de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa journée de travail, et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié, sans perte de salaire.

12.06

L'employé qui n'a pas été repaqué au préalable de revenir travailler et qui est repaqué pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

12.06

Tout travail requis par le supérieur immédiat en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux du salaire régulier du salarié.

Le travail supplémentaire peut être remboursé en temps, au choix de l'employé, pour une durée égale au temps travaillé multiplié par le taux de surtemps.

L'employé peut accumuler de tels congés pour un maximum de cinq (5) jours par année et doivent être pris dans l'année de calendrier concernée, sauf ceux accumulés après le 1er novembre qui peuvent être reportés à l'année suivante.

12.07

L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

12.08

L'employé qui travaille au moins deux (2) heures en travail supplémentaire au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, soit au début ou à la fin de sa journée régulière reçoit en plus du surtemps une indemnité de cinq dollars (\$5.00) en compensation du coût du repas. A compter du 1er janvier 1983, ce montant est porté à six dollars (\$6.00). Aux fins de la présente clause, les périodes normales de repas sont les suivantes:

- dîner: 12:00 heures à 13:00 heures,
- souper: 18:00 heures à 19:00 heures.

12.10

L'employeur défraya le coût d'un taxi pour le retour à son domicile d'un salarié qui effectue du travail supplémentaire après vingt-quatre (24) heures pour couvrir ses frais de transport, lesquels doivent être justifiés par un reçu et ne doivent pas excéder cinq dollars (\$5.00) et, à compter du 1er janvier 1983, six dollars (\$6.00).

12.09

Le travail supplémentaire est confié en premier lieu aux salariés qui désirent l'accomplir parmi ceux qui exécutent normalement ce travail.

Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les employés.

A défaut d'un nombre suffisant d'employés consentants pour accomplir le travail supplémentaire requis, l'Employeur désigne les employés qui devront l'effectuer, par ordre inverse d'ancienneté, en tenant compte de la capacité de l'employé à accomplir la tâche.

12.10

L'Employeur défraie le coût d'un taxi pour le retour à son domicile d'un salarié qui effectue du travail supplémentaire après vingt-quatre (24) heures pour couvrir ses frais de transport, lesquels doivent être justifiés par un reçu et ne doivent pas excéder cinq dollars (\$5.00) et, à compter du 1er janvier 1983, six dollars (\$6.00).

12.11

Prime du soir - Prime de nuit:

Un employé, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est comprise entre 19:00 et 24:00 heures, a droit pour chaque heure effectivement travaillée à la prime suivante: \$0.39.

Un employé, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est comprise entre 00:00 et 7:00 heures, a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante: \$0.51.

Surveillance à la Centrale thermique
les soirs de spectacles

La surveillance à la Centrale thermique les soirs de spectacles est confiée par rotation au groupe d'employés de ce service, déterminés par l'Employeur, après consultation avec les employés concernés.

Ce travail est rémunéré à un taux forfaitaire équivalant à quatre fois et demie (4 1/2) le taux horaire régulier de l'ouvrier d'entretien spécialisé.

L'employé doit alors se présenter au travail une (1) heure avant l'heure du spectacle et il peut quitter dans les quinze (15) minutes suivant la fin du spectacle. L'été, lorsque la température l'exige, le supérieur immédiat peut exiger que l'employé entre deux (2) heures avant l'heure du spectacle; l'employé est alors payé pour une (1) heure à taux supplémentaire.

12.13

L'Employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévues aux clauses 12.01 à 12.04 moyennant un avis de quatorze (14) jours au Syndicat et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie:

- a) il n'y a pas d'employés en nombre suffisant pour accomplir la surveillance à la Centrale thermique les soirs de spectacles;
- b) si, aux caisses, les ententes intervenues avec des employés permettant l'établissement des cédules en vigueur ne peuvent être maintenues;
- c) si les besoins des services nécessitent des changements aux horaires.

Le Syndicat peut contester par grief les changements effectués par l'Employeur. L'arbitre saisi d'un tel grief doit apprécier si les changements sont dus aux besoins des services et si les nouveaux horaires sont équitables.

12.14

Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, le travail qu'un employé doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail, pendant quinze minutes ou moins, n'est pas du surtemps s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité; il en est de même si, à l'occasion un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent. Le travail effectué suivant les dispositions de la présente clause est compensé en temps, suivant entente avec le supérieur immédiat.

Jour de l'An

Anniversaire du

Jour de l'An

Vendredi saint

Jour de l'An

Jour de l'An

Anniversaire

Anniversaire

Jour de l'An

Jour de l'An

Jour de l'An

Jour de l'An

Jour de l'An

Jour de l'An

Jour de l'An

Jour de l'An

ARTICLE 13CONGES FERIES

13.01

Les treize (13) jours suivants sont des jours fériés et chômés, sans perte de traitement pour les employés réguliers:

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Jour de l'An	Ven. 1er jan.	lun. 3 jan.	lun. 2 jan.
Lendemain du Jour de l'An	lun. 4 jan.	mar. 4 jan.	mar. 3 jan.
Vendredi Saint	ven. 9 avril	ven. 1er avril	ven. 20 avril
Lundi de Pâques	lun. 12 avril	lun. 4 avril	lun. 23 avril
Fête de Dollard	lun. 17 mai	lun. 16 mai	lun. 14 mai
Fête nationale	suitant la Loi	suitant la Loi	suitant la Loi
Confédération	jeu. 1 juil.	ven. 1 juil.	
Fête du Travail	lun. 6 sept.	lun. 5 sept.	
Fête de l'Action de Grâces	lun. 11 oct.	lun. 10 oct.	
Veille de Noel	ven. 24 déc.	ven. 23 déc.	
Fête de Noel	lun. 27 déc.	lun. 26 déc.	
Lendemain de Noel	mar. 28 déc.	mar. 27 déc.	
Veille du Jour de l'An	ven. 31 déc.	ven. 30 déc.	

13.02

Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chôme visé au paragraphe 13.01, l'employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours, il ne soit absent avec traitement, absent pour maladie avec pièce justificative, ou absent pour une raison jugée valable par la direction générale.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

13.03

L'employé requis de travailler un jour férié mentionné à la clause 13.01 est rémunéré au taux de surtemps en plus de son traitement régulier qui est maintenu.

Au lieu de recevoir le taux de surtemps, l'employé peut choisir de se voir créditer une (1) journée de congé, dans les soixante (60) jours suivant le jour de congé, à un moment convenu avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 14

VACANCES

14.01

Sous réserve des autres dispositions de cet article, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et le paragraphe 14.02:

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1.5 jour par mois de service continu (maximum 18 jours)
1 an et plus	20 jours

14.02

Lorsque l'employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses crédits de vacances précédant le 1er avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée de ses vacances est diminuée comme suit:

Tableau des déductions de jours de vacances

<u>Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement</u>	<u>Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances</u>
---	--

.5 à 10	0
10.5 à 22	1.5
22.5 à 32	2.5
32.5 à 44	3
44.5 à 54	4
54.5 à 66	5
66.5 à 76	6
76.5 à 88	6.5
88.5 à 98	7
98.5 à 110	8
110.5 à 120	9
120.5 à 132	10
132.5 à 142	11
142.5 à 154	11.5
154.5 à 164	12

(14.02)

Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son <u>traitement</u>	Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances
---	--

164.5 à 176	13
176.5 à 186	14
186.5 à 198	15
198.5 à 208	16
208.5 à 220	16.5
220.5 à 230	17
230.5 à 242	18
242.5 à 252	19
252.5 à 264	20

Aux fins de la table de déductions de jours de vacances, les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables.

L'employé qui a moins d'un an de service ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois.

14.03

L'employé peut obtenir sa rémunération de vacances avant son départ pourvu qu'il en avise l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises, tel que prévu aux paragraphes 14.01 et 14.02;
- b) il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des paragraphes 14.01 et 14.02, le service continu s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

Sauf permission expresse de l'Employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

14.05

A) Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service et leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur de service concerné, qui tient compte des nécessités de son service.

B) L'Employeur peut, après consultation avec les employés concernés, cesser les opérations d'un secteur ou service au cours du mois de juillet (exemple: atelier de décors, atelier de costumes, bureau des abonnements ...) dans le but de cédule les vacances de ses employés à cette période.

Si en raison de la date des vacances de son conjoint ou pour d'autres motifs sérieux un employé peut difficilement prendre ses vacances pendant une telle période de fermeture, l'Employeur essaie de lui permettre de cédule ses vacances à un autre moment.

C) Entre le 1er avril et le 15 mai, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

14.06

Sauf permission expresse de l'Employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

14.07

L'employé, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à la date prévue, pour une autre absence prévue à la convention ou autorisée, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément au paragraphe 14.09 et pourvu qu'il demande ce changement avant la date du début de ses vacances.

14.08

Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 13 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un employé, celles-ci peuvent être prolongées d'une durée équivalente, ou ce congé est reporté après entente avec le directeur de service.

14.09

Lorsqu'un employé, après avoir cédulé ses vacances, désire changer son choix, le directeur du service peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé, en tenant compte des nécessités du service, mais sans modifier les dates de vacances des autres employés.

Les jours de congé de maladie au crédit des employés suivant le régime qui était en vigueur peuvent être utilisés ou payés au départ de l'employé suivant la pratique en vigueur, antérieurement à la signature de la convention.

ARTICLE 15

REGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

15.01

Le régime actuel (assurances maladie, vie et salaire) pour les employés réguliers est reconduit pour la durée de la convention.

15.02

Congés maladie:

Au 1er janvier de chaque année, l'Employeur crédite à tout salarié régulier six (6) jours de congé de maladie non cumulatifs. Les jours de congé de maladie non utilisés au cours d'une année sont monnayables au taux en vigueur au 31 décembre.

De plus, l'employé ayant complété un (1) an ou plus d'emploi au 1er janvier, qui épuise ses jours de congés de maladie au cours de l'année et qui est à nouveau malade a droit à deux (2) jours additionnels de congé de maladie. Ces deux (2) jours additionnels ne sont pas monnayables.

Les jours de congé de maladie au crédit des employés suivant le régime qui était en vigueur peuvent être utilisés ou payés au départ de l'employé suivant la pratique en vigueur, antérieurement à la signature de la convention.

15.03

Les salariés qui deviennent salariés réguliers au cours d'une année se voient créditer une demi-journée de maladie par mois de service, rétroactif au début de sa période de probation (maximum six (6) jours).

15.04

L'employé doit informer l'Employeur de sa maladie le plus tôt possible avant le début de sa période de travail, à moins d'impossibilité physique. L'Employeur peut demander un certificat médical attestant l'incapacité de travailler pour toute absence excédant trois (3) jours ou pour toute absence dans le cas d'un employé qui s'absente fréquemment pour maladie et si l'Employeur a de bonnes raisons de croire qu'il y a abus.

16.01

L'employé régulier a droit, sur demande, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
- c) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès des beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

(16.01)

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;

g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

16.02

Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 16.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

16.03

L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) du paragraphe 16.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

17.01

Principe

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 17.03, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

17.02

La répartition de congé de maternité, avant ou après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

17.03

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.04

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17.05

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

17.06

L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 17.01, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 15.

17.07

Préavis de départ

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

(17.07) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

17.08 Indemnités et avantages

Les indemnités du congé de maternité prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

17.09 Sous réserve du paragraphe 17.14, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 17.14:

(17.09)

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité, versée par l'Employeur, égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire, versée par l'Employeur, égale à la différence entre 93% de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité, versée par l'Employeur, égale à 93% de son traitement de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20ème) semaine du congé de maternité.

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

17.10

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir, durant dix (10) semaines, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines, entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement.

17.12

On accorde par traitement de base, le traitement régulier de la salariée, incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rétroaction ad hoc, même pour la durée supplémentaire.

17.11

Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 17.05 du présent article, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie,
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part,
- accumulation de vacances,
- accumulation de maladies,
- accumulation d'expérience,
- accumulation de service continu.

La salariée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé de maternité, voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise dès le retour au travail de la salariée, à l'approbation du supérieur immédiat qui tiendra compte des nécessités de son service.

17.12

On entend par traitement de base, le traitement régulier de la salariée, incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

17.13

Dans les cas visés aux paragraphes 17.09 et 17.10:

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;

b) l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à l'intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention, par l'Employeur, d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves, soit les renseignements fournis par la CEIC à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fournies par la salariée.

17.14

L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 17.09.

17.15 L'Employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

17.16 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 18.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée, qui ne s'est pas présentée au travail, est présumée avoir démissionné.

17.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

17.18

Lorsque les conditions de travail d'une employée enceinte comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, l'Employeur doit, à la demande de l'employée, l'affecter provisoirement à un autre emploi de sa classification ou si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention en cette matière d'une autre classification, vacant ou dépourvu temporairement de titulaire.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

17.19

Lorsque l'Employeur considère que les conditions de travail d'une employée enceinte comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, il doit l'affecter provisoirement à un autre emploi de sa classification ou si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention en cette matière d'une autre classification, vacant ou dépourvu temporairement de titulaire. L'employée peut refuser cette mesure administrative en présentant un certificat médical attestant que ses conditions de travail ne comportent pas les risques ou dangers allégués.

17.20 L'employée ainsi affectée provisoirement selon les paragraphes 17.18 et 17.19 à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

17.21 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe 17.18 l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur;

b) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

(17.21)

- c) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- d) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

17.22

Durant les congés spéciaux visés au paragraphe 17.21 l'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 17.11 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 17.17.

L'employée visée au sous-paragraphe 17.21 a) a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Malgré toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées aux fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de l'employée.

L'employée visée à l'un ou l'autre des sous-paragraphes 17.21 b), c) et d) peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

17.23

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.

17.24

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

ARTICLE 18

CONGES SANS TRAITEMENT

18.01

Un employé peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, lequel permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'Employeur.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent paragraphe doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

18.02

Le salarié peut demeurer couvert par le régime d'assurance collective, à condition qu'il assume le coût total de la prime.

18.03

S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution.

18.04

A son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement réintègre son occupation. Si son occupation a été abolie, il se voit attribuer, suivant les emplois disponibles, une occupation que son ancienneté lui permet de réclamer.

19.01

les frais d'inscription à des cours sont payés par l'Employeur.

19.02

L'employé qui désire compléter sa formation dans le but de mieux accomplir ses fonctions pour l'Employeur et s'inscrire à des cours, en dehors de ses heures de travail, peut obtenir un support financier de l'Employeur en formulant une demande à cet effet.

L'Employeur peut alors rembourser à l'employé 75% des frais d'inscription et des frais de scolarité, sur conditions suivantes:

- a) Le cours doit être en relation avec l'occupation de l'employé pour l'Employeur;
- b) Le cours doit être reconnu dans les programmes des institutions d'enseignement;
- c) La participation de l'employé à ces cours doit être approuvée en préalable par l'Employeur.

19.01

L'employé qui, à la demande expresse de l'Employeur suit des cours de perfectionnement pendant ses heures de travail, ne subit aucune perte de traitement et les frais d'inscription à ces cours sont payés par l'Employeur.

19.02

L'employé qui désire compléter sa formation dans le but de mieux accomplir ses fonctions pour l'Employeur et s'inscrire à des cours, en dehors de ses heures de travail peut obtenir un support financier de l'Employeur en formulant une demande à cet effet.

L'Employeur peut alors rembourser à l'employé 75% des frais d'inscription et des frais de scolarité, aux conditions suivantes:

- a) Le cours doit être en relation avec l'occupation de l'employé pour l'Employeur;
- b) Le cours doit être reconnu dans les programmes des institutions d'enseignement;
- c) La participation de l'employé à ces cours doit être approuvée au préalable par l'Employeur.

20.01

Dans les ateliers, l'Employeur ne confie pas à contrat des travaux qu'il peut effectuer par ses employés et avec ses ressources techniques, dans le but de réduire le nombre d'employés réguliers.

21.02

Le comité a pour mandat de vérifier l'application des normes relatives à la santé et à la sécurité au travail telles qu'édictées par les lois et règlements en vigueur et de formuler des recommandations à l'employeur à ce sujet.

21.03

L'employeur s'engage à ce que les premiers soins soient donnés à tout employé accidenté au travail et, le cas échéant, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital, sans délai.

21.04

Un employé atteint d'une incapacité permanente suite à un accident du travail ou à une maladie industrielle suit au contracté à l'occasion de son emploi pour l'employeur et qui est incapable d'accomplir ses tâches régulières est affecté prioritairement dans tout poste vacant ou nouvellement créé, dans l'usine, aux dispositions de la convention relative à l'affichage, pourvu que l'employé remplisse les exigences minimales de la tâche.

ARTICLE 21

COMITE DE SECURITE

- 21.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, les parties formeront un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat.
- 21.02 Le comité a pour mandat de vérifier l'application des normes relatives à la santé et à la sécurité au travail telles qu'édictées par les lois et règlements en vigueur et de formuler des recommandations à l'Employeur à ce sujet.
- 21.03 L'Employeur s'engage à ce que les premiers soins soient donnés à tout employé accidenté au travail et, le cas échéant, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital, sans délai.
- 21.04 Un employé atteint d'une incapacité partielle permanente suite à un accident du travail ou à une maladie industrielle subi ou contracté à l'occasion de son emploi pour l'Employeur et qui est incapable d'accomplir ses tâches régulières est affecté prioritairement dans tout poste vacant ou nouvellement créé, sans égard aux dispositions de la convention relatives à l'affichage, pourvu que l'employé remplisse les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 22

CLASSIFICATIONS

22.01

a) La description des fonctions occupées par les employés apparaît à l'annexe "A" de la convention.

b) L'Employeur peut modifier ces fonctions pour répondre aux besoins des opérations. Si de telles modifications changent substantiellement les fonctions d'un employé, ce dernier peut demander une reclassification. Si l'Employeur refuse une telle reclassification, l'employé peut formuler un grief.

22.02

A l'occasion d'une promotion ou d'une reclassification, un employé est intégré dans sa nouvelle classification à l'échelon dont le montant est au moins égal au salaire qu'il recevait plus une augmentation minimale égale à la différence entre son ancien échelon et l'échelon immédiatement supérieur.

22.03

Si l'Employeur modifie les fonctions d'un employé justifiant une reclassification ou s'il crée une nouvelle classification, il donne un avis de quatorze (14) jours avant la modification ou l'entrée en vigueur de la nouvelle classification au Syndicat et lui transmet la description des fonctions, la classification et le taux applicables. Si le Syndicat est en désaccord sur le taux proposé il peut formuler un grief dans les quatorze (14) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification ou de la nouvelle classification.

(22.03)

Le mandat de l'arbitre consiste alors à apprécier s'il y a eu modification justifiant une reclassification en tenant compte des appariements avec des fonctions dans la fonction publique, tel que prévu à l'annexe "D".

23.01

L'avancement d'échelon des employés dans les échelles de traitement, le 1er avril 1960, s'effectue le 1er avril pour les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention, et à la date anniversaire d'embauche pour les employés embauchés après la signature de la convention, sur recommandation favorable du directeur de service. L'employé auquel l'avancement d'échelon est refusé en raison d'un retard insuffisant peut formuler un grief.

23.02

L'intégration des employés dans les échelles de traitement a été effectuée antérieurement à l'exécution de la convention et elle apparaît à l'annexe "C" de la convention.

Pour la période comprise entre le 1er avril 1960 et le 28 février 1962, les employés ont droit à la rétroactivité apparaissant à l'annexe "C" en regard de chaque nom.

ARTICLE 23

SALAIRES

23.01

Les employés sont rémunérés, selon leur classification, suivant les échelles de traitement annuel ou les taux horaires apparaissant à l'annexe "B".

L'avancement d'échelon des employés dans les échelles de traitement, le cas échéant, s'effectue le 1er avril pour les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention, et à la date anniversaire d'embauche pour les employés embauchés après la signature de la convention, sur recommandation favorable du directeur de service. L'employé auquel l'avancement d'échelon est refusé en raison d'un rendement insuffisant peut formuler un grief.

23.02

L'intégration des employés dans les échelles de traitement a été effectuée antérieurement à l'exécution de la convention et elle apparaît à l'annexe "C" de la convention.

Pour la période comprise entre le 1er avril 1980 et le 28 février 1982, les employés ont droit à la rétroactivité apparaissant à l'annexe "C" en regard de chaque nom.

23.03

Les fonctions apparaissant à l'annexe "B" correspondent à des fonctions existantes dans la fonction publique. La liste des appariements effectués apparaît à l'annexe "D".

Dans la mesure où les échelles de traitements de la fonction publique pour les fonctions qui ont servi à l'appariement sont augmentées en raison d'un ajustement au coût de la vie, au premier juillet 1982, les échelles de traitement de l'annexe "B" seront majorées de la même façon dans les trente (30) jours du moment où les échelles de la fonction publique auront été effectivement modifiées, rétroactivement au 1er juillet.

La méthode de calcul de l'IPC pour six mois est décrite à l'annexe "E".

La présente clause s'applique uniquement si elle est effectivement appliquée dans la fonction publique.

Restauration des échelles
au 31 décembre 1982

Dans les trois mois suivant la publication de l'IPC de décembre 1982, chaque taux de traitement à l'exception de ceux des employés hors échelle ou hors taux, est restauré, avec effet à l'expiration de la présente convention collective, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

Taux de traitement X (1 + pourcentage au 82-12-31	d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31
1,0175	

La méthode de calcul de l'IPC pour six mois est décrite à l'annexe "E".

La présente clause s'applique uniquement si elle est effectivement appliquée dans la fonction publique.

Dans les trois (3) mois qui suivent le 1er juillet 1982, un montant forfaitaire destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de chacune des périodes visées malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé au protata des heures régulières rémunérées pour chacune des périodes visées, à tout employé qui répond aux conditions suivantes:

- a) Avoir été au début de la période de référence rémunéré à taux unique ou avoir été au même moment au maximum de l'échelle de traitement applicable à sa classe d'emploi, à la condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce taux unique ou ce maximum le jour même du début de cette période de référence;
- b) Etre toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- c) Etre toujours, à la fin de la même période de référence, rémunéré au même taux unique ou situé au maximum de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

(23.05)

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

Pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, le traitement de base (TB) de chaque employé au début de la période est divisé par $1 + 1.75\%$ puis le résultat obtenu est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période du 1er juillet au 31 décembre 1982 et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base au début de la période (1.75%) et cela pour la formule suivante:

$$\frac{\text{TB}}{1 + (1.75\%) \times \text{MVM} - 1.75\%}$$

aux fins d'application de la formule qui précède, le traitement de base est exprimé sur une base annuelle.

On doit aussi tenir compte des deux conditions suivantes:

1. La moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six mois la méthode de calcul est la suivante:

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, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

(23.05)

- a) On fait d'abord la somme des six indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 6. 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:
- $$\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente} * x 100}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}}$$

* 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.

23.06

Pour la période comprise entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983, les employés ont droit aux augmentations de traitement ou de salaire qui seront consenties aux employés du secteur public de la Province de Québec pour des fonctions équivalentes, suivant la liste d'appariement des fonctions apparaissant à l'annexe "D". La même règle s'applique aux primes prévues à la clause 12.11.

24.01

Véhicules et déplacements

L'employé qui accepte d'utiliser son véhicule pour l'exécution de ses fonctions reçoit une allocation de \$0.234 pour chaque kilomètre parcouru avec un minimum de \$2.35 par course de deux kilomètres et moins de \$3.00 par course de plus de deux kilomètres. Cette allocation est payée annuellement suivant la politique de l'employeur.

Cette allocation est payable jusqu'à un maximum de 5 000 kilomètres par année; au-delà de cette limite, le taux sera négocié entre les parties.

ARTICLE 24

CLAUSES DIVERSES

24.01

Stationnement

L'Employeur déploie ses meilleurs efforts pour fournir au plus grand nombre possible d'employés réguliers des places de stationnement. Les places de stationnement sont réparties de la façon la plus équitable possible en tenant compte des besoins de l'ensemble des personnes à l'emploi de l'Employeur, des besoins inhérents aux fonctions des personnes concernées et aux besoins des visiteurs et producteurs. Les taux chargés pour le stationnement sont en relation avec les coûts d'opération des stationnements.

24.02

Véhicules et déplacements

L'employé qui accepte d'utiliser son véhicule dans l'exécution de ses fonctions reçoit une allocation de 0.21¢ pour chaque kilomètre parcouru avec un minimum de \$2.50 par course de deux kilomètres et moins de \$3.00 par course de plus de deux kilomètres. Cette allocation est ajustée annuellement suivant la politique de l'Employeur.

Cette allocation est payable jusqu'à concurrence de 8,000 kilomètres par année; au-delà de cette limite, le taux sera négocié entre les parties.

Vêtements et uniformes

a) L'Employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

b) Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'Employeur, demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

c) L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux, fournis par l'Employeur, est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

(24.03)

d) L'Employeur fournit gratuitement une paire de souliers de sécurité et une salopette par année aux employés de la centrale thermique et aux employés de l'atelier de décors.

e) Outils

Les outils appartenant à un salarié et qui sont brisés pendant le travail sont remplacés par l'Employeur; ces outils doivent être de même qualité.

ARTICLE 26

GREVE ET LOCK-OUT

25.01

Pendant la durée de la convention:

- a) l'Employeur n'imposera pas le lock-out;
- b) il n'y aura ni grève, ni ralentissement de travail de la part des employés.

25.02

aux salaires, tels que prévus à l'article "C". Cette rétroactivité est payable aux employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention, dans les trente (30) jours de sa signature.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC,
ce 20^e jour de juillet 1984.

LA SOCIÉTÉ DU GRAND THÉÂTRE
DE QUÉBEC

LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2413

Caroline Gauthier
Philippe Gauthier
Jean-Louis Gauthier

Raymond Gauthier
Roger Gauthier

ARTICLE 26

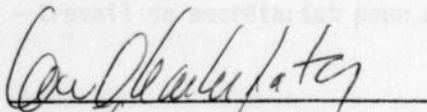
DUREE

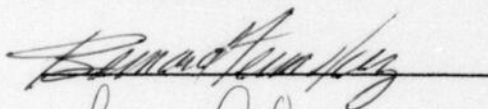
- 26.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 décembre 1983.
- 26.02 Il n'y a aucune rétroactivité aux avantages prévus à la convention, sauf quant aux salaires, tels que prévus à l'annexe "C". Cette rétroactivité est payable aux employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention, dans les trente (30) jours de sa signature.

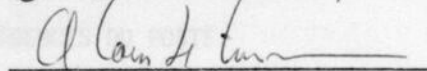
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,
ce 20 jour de Juillet 1982.

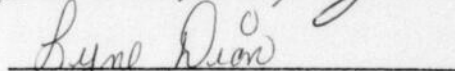
LA SOCIETE DU GRAND THEATRE
DE QUEBEC

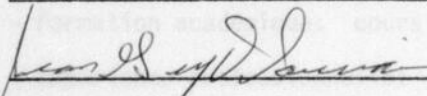
LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2413

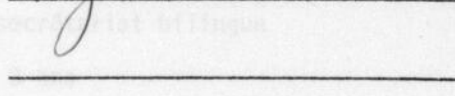












ANNEXE "A"
SECRETARIE SERVICE TECHNIQUE - 101

DESCRIPTION DES TACHES:

- réception des appels téléphoniques du service
- prise de dictée et dactylographie de la correspondance, des horaires de travail, des réquisitions de matériel, des rapports pour le Service technique et occasionnellement d'autres services
- réception et distribution du courrier
- tenue à jour et classement des documents dans les dossiers du Service
- distribution des horaires techniques aux services internes du Grand Théâtre
- prise de notes du metteur en scène lors des répétitions des productions du Grand Théâtre et réunions de coordination
- traduction de documents anglais
- travail de secrétariat pour autres directeurs de services

EXIGENCES DU POSTE:

- Formation académique: cours de secrétariat bilingue
- Expérience professionnelle: 2 à 3 ans

DESCRIPTION DES TACHES:

- Réception des appels téléphoniques pour l'ensemble du service
- Prise de dictée et dactylographie du courrier, des commandes d'achat, des factures, des états financiers, des chèques de paiement aux fournisseurs et de tous autres travaux du service
- Prise de dictée et dactylographie occasionnellement des services à la clientèle, des opérations mécaniques et du Corps canadien des commissionnaires
- Ouverture et distribution du courrier du service
- Classement des factures et documents dans les dossiers des fournisseurs
- Déplacement à la banque pour effectuer les dépôts
- Enregistrement des commandes d'achat dans les livres
- Assistance comptable à l'occasion pour certains travaux préliminaires
- Classement des certificats-cadeaux.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : Cours en secrétariat
Expérience professionnelle : Non obligatoire

DESCRIPTION DES TACHES:

- Réception et distribution du courrier, des appels téléphoniques, des visiteurs, de l'agent de publicité et de l'attaché aux relations publiques
- Prise de dictée et dactylographie de la correspondance, rapports et autres documents
- Prise de rendez-vous pour l'agent de publicité et l'attaché aux relations publiques
- Tenue à jour et classement des documents dans les dossiers d'information
- Mise à jour de la liste de presse
- Collecte des données nécessaires, composition et parution dans Le Soleil du calendrier mensuel des spectacles
- Distribution des affiches des spectacles aux poseurs en ville; affichage et dépôt de documents publicitaires et d'affiches dans le hall d'entrée du Grand Théâtre; ramassage et classification annuelle des affiches pour archives
- Convocation des guides pour les visites
- Inscription du compte rendu des visites dans le livre approprié
- Etablissement du rapport mensuel des visites
- Réponse aux lettres et demandes d'information du public.

EXIGENCES DU POSTE:

- Formation académique : Cours de secrétariat. Bonne connaissance du français
- Expérience professionnelle : Non nécessaire

DESCRIPTION DES TACHES:

- Réception et distribution des appels téléphoniques pour l'ensemble des services du Grand Théâtre sauf les services des caisses et des relations publiques
- Réception des visiteurs
- Découpage des articles de journaux concernant le Grand Théâtre et distribution aux personnes concernées
- Travaux particuliers du type clérical comme l'établissement d'horaires de travail
- Dactylographie

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : Dactylographe
Expérience professionnelle : 1 à 3 ans

DESCRIPTION DES TACHES

- Préparation des stencils et impression des communiqués et autres travaux sur une machine A.B. Dick offset 360 pour l'ensemble des services
- Photocopie et assemblage des feuilles
- Pliage et insertion des communiqués et papiers dans les enveloppes
- Timbrage et adressage des enveloppes
- Responsabilité du bon fonctionnement, du nettoyage et de l'entretien des machines d'impression, de photocopie, de tri, reliure, pliage, insertion, collage d'enveloppes et adressage
- Contrôle de l'utilisation de la photocopie, du timbrage, du matériel de bureau et de la papeterie par service et par spectacle
- Calcul du nombre total de feuilles photocopiées et du nombre par utilisateur
- Surveillance et tenue des stocks de papeterie et matériel de bureau
- Contrôle des inventaires et information à son supérieur d'un besoin de commande. Tenue à jour du livre d'inventaire du matériel
- Préparation des réquisitions pour achat de papeterie et matériel de bureau
- Vérification des quantités de marchandise sur réception
- Distribution des notes de service dans l'ensemble du Grand Théâtre
- Messageries de lettres et colis à l'extérieur pour l'ensemble des services
- Collage de bas d'affiches et affichage occasionnel interne au Grand Théâtre.

EXIGENCES DU POSTE:

- Formation académique : ---
- Expérience professionnelle : Opération de la machine à impression offset

DESCRIPTION DES TACHES:

- Calcul du temps effectué par le personnel payé à l'heure: les machinistes, les placeurs-ouvreurs, les caissières, le personnel des ateliers et des opérations mécaniques
- Vérification de la feuille de temps avec la fiche de poinçon
- Application des tarifs horaires selon les conventions collectives; calcul des déductions et établissement du salaire net pour une centaine de payes hebdomadaires
- Enregistrement des modalités de la paie sur la fiche individuelle de l'employé
- Emission et distribution des bulletins de paie
- Préparation d'une vingtaine de payes hebdomadaires pour le personnel permanent
- Préparation du bordereau de paye pour dépôt à la banque
- Préparation des rapports mensuels et annuels de paie pour inscription au grand livre
- Préparation de la liste des retenues pour le fonds de pension des machinistes et celui du Grand Théâtre, pour la mutuelle-vie des fonctionnaires et pour les syndicats des machinistes et placeurs-ouvreurs
- Préparation mensuelle des chèques aux organismes concernés par les déductions à la source (ministères du Revenu fédéral et provincial, RRQ, Assurance-chômage, RAMQ, assurance-groupe, etc...) et tenue à jour des dossiers de ces organismes
- Préparation des bulletins de cessation d'emploi
- Tenue à jour du registre des vacances, absences et congés de maladie des employés
- Préparation à l'occasion des formules de la Commission des Accidents de Travail
- Tenue à jour des dossiers individuels des employés
- Calcul de la rétroactivité des augmentations de salaire du personnel
- Tenue à jour du registre des paiements du stationnement
- Emission des chèques des cachets des productions du Grand Théâtre.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : DEC en comptabilité
Expérience professionnelle : 3 à 5 ans

- Vérification des quantités, des prix unitaires et totaux de la destination de toutes dépenses - des factures avec leurs annexes et soumission d'actes et avec les comptes de services de toutes dépenses (entrevues, honoraires) et soumission de notes de dépenses.
- Préparation de l'émission des chèques pour paiement des dépenses.
- Inscription aux livres des dépenses par service et par mois, par semaine et par année.
- Préparation des parts de chaque aux clients et de la part mensuelle des dépenses à recevoir.
- Inscription aux livres des revenus des bars, du restaurant, du stationnement, du journal, des diables et programmes de revenus de concertation de musique, par service et par total, par mois et par année.
- Préparation de la facturation des centres de Montréal, de Québec et de la réception.
- Qualification de l'impression (journal, feuille de dépenses, notes, notes, rapport de publicité, rapport des collectes) et l'impression des comptes des impressions (journal des services des dépenses, de location de salle, de publicité, la taxe d'assurance, etc.).
- Préparation et distribution des chèques aux impressions, à la Ville de Québec (Casse d'abonnement), et au Grand Théâtre.
- Émission, ventilation et équilibre des comptes généraux par mois et par année.
- Préparation mensuelle du chéquier et des états financiers.
- Vérification comptable de certains comptes.
- Réconciliation de banque.
- Comptabilisation mensuelle du restaurant.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : DEC en comptabilité
Expérience professionnelle : 3 à 5 ans

DESCRIPTION DES TACHES:

- Vérification des quantités, des prix unitaires et totaux, de la description et autres clauses des factures avec les réquisitions et commandes d'achat et avec les contrats de service et cartes de poinçon (entretien-sécurité) et recommandations de paiement
- Préparation de l'émission des chèques pour paiement des fournisseurs
- Inscription aux livres des dépenses par service et au total, par mois et par année
- Préparation des états de compte aux clients et de la liste mensuelle des comptes à recevoir
- Inscription aux livres des revenus des bars, du restaurant, du stationnement, du vestiaire, des disques et programmes, du loyer du conservatoire de musique, par service et au total, par mois et par année
- Préparation de la facturation des contrats de l'atelier de décors et des réceptions
- Cueillette de l'information (contrat, feuille de temps des machinistes, rapport de publicité, rapport des caisses) et préparation des comptes aux imprésarios (calcul des tarifs des machinistes, de location de salle, de publicité, la taxe d'amusement, etc...)
- Préparation et distribution des chèques aux imprésarios, à la Ville de Québec (taxe d'amusement), et au Grand Théâtre
- Tenue, ventilation et équilibre des comptes généraux par mois et par année
- Préparation mensuelle du chiffrier et des états financiers
- Vérification comptable de certains comptes
- Réconciliation de banque
- Comptabilisation sommaire du restaurant.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : DEC en comptabilité
Expérience professionnelle : 1 à 3 ans

DESCRIPTION DES TACHES:

- Contrôle quotidien et global du nombre de billets vendus et des montants d'argent reçus par représentation, par spectacle, par salle, par section de prix de billets, par caisse, par lieu ou méthode de vente (les cinq postes Jato, la vente par la poste, les certificats-cadeaux, les théâtres d'été, les billets de groupe) et mode de paiement (argent comptant, cartes de crédit)
- Réconciliation du compte de banque des argents en fiducie
- Etablissement des états financiers mensuels et annuels des revenus des caisses
- Contrôle de l'encaisse initial et des recettes par bar et par soir de spectacle
- Contrôle des dépôts des bars à la banque
- Contrôle des inventaires initial et final, des réquisitions et des mouvements des quantités par produit, par barman, par soir de spectacle et renouvellement
- Etablissement du compte d'exploitation mensuel et annuel des bars.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : DEC en comptabilité
Expérience professionnelle : 3 à 5 ans

DESCRIPTION DES TACHES:

- Prise de connaissance des disponibilités des places et des dernières modifications des spectacles par l'usage d'un écran cathodique
- Réception et réponse aux demandes d'information par téléphone du public et des caissières des postes de vente extérieurs Jato
- Réception des appels de service des postes extérieurs et demande d'intervention à la firme d'entretien
- Transmission aux caissières des postes extérieurs de toute modification aux spectacles
- Vérification du montant d'argent initial de la caisse et de la disponibilité du matériel de bureau et papeterie nécessaire à la vente
- Vérification de la bonne marche de l'écran cathodique et de l'imprimante de billets
- Mise à jour du cahier d'information publicitaire
- Information et conseil au public se présentant aux caisses
- Ventes des billets, des abonnements et des certificats-cadeaux et opération de l'écran cathodique et de l'imprimante de billets ou vente manuelle
- Remboursement des billets des spectacles annulés
- Classement et distribution des réservations
- Vérification des lettres d'admissibilité et distribution des billets gratuits
- Vérification des cartes d'admissibilité et étampage des billets avec réduction
- Demande d'autorisation aux compagnies de cartes de crédit
- Vérification de la caisse après la vente
- Etablissement du rapport journalier des ventes
- Traitement des commandes postales et communication avec les expéditeurs et expédition des billets
- Réception des commandes d'abonnement, vérification avec le reçu de paiement de l'an passé, sélection des sièges, production du reçu de paiement, des billets, de la facture au producteur et du rapport des ventes, expédition des billets
- Traitement des retours d'abonnements et remboursement

- Impression des billets de groupe par l'opération de l'imprimante électronique dédiée
- Tenue à jour de la liste des billets erronés
- Classement de documents dans les dossiers des spectacles du service
- Photocopie et livraison de documents aux autres services du Grand Théâtre
- Surveillance par écran de télévision des guichets et de la porte d'accès au service.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : ---

Expérience professionnelle : ---

DESCRIPTION DES TACHES:

- Mise en marche et arrêt de l'ordinateur, copie des disques, épuration journalière des fichiers, initialisation des nouveaux disques et impression des rapports
- Emission des appels de service aux compagnies d'entretien lors des pannes de l'ordinateur et des terminaux internes et extérieurs et remise en marche de l'ordinateur
- Mise en vente des billets réservés et remboursement des billets
- Remplacement des caissières durant les pauses et absences
- Vérification, addition, recherche des erreurs et équilibre des rapports de caisse des caissières et établissement des formules de dépôt à la banque
- Vérification des billets erronés
- Information des ventes aux producteurs
- Règlement des demandes de billets de faveur
- Arrêt de la vente des théâtres d'été pour le soir même
- Entraînement des nouvelles caissières
- Assistance au public venu avec de mauvais billets et règlement des problèmes le soir du spectacle.

EXIGENCES DU POSTE:

- Formation académique : ---
- Expérience professionnelle : Minimum d'un an comme caissière

DESCRIPTION DES TACHES:

- Réalisation des travaux d'entretien du terrassement extérieur de la bâtisse: pelouse, arbres, parterre de fleurs, plan d'eau, ramassage des déchets, etc...
- Réalisation des travaux de nettoyage des systèmes mécaniques
- Réparation de 250 fauteuils usés ou brisés par année: démontage, pose du nouveau matériel et remontage du fauteuil
- Aide aux autres corps de métier occasionnellement.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : ---

Expérience professionnelle : 1 an dans la réparation de fauteuils

DESCRIPTION DES TACHES:

- Prévention, entretien et réparations de tout l'équipement électrique de la bâtisse du Grand Théâtre et du conservatoire de musique
- Vérification de tous les panneaux électriques de scène et autres endroits du Grand Théâtre
- Installation et modification d'équipement et matériel électrique: prises de courant, luminaires, moteurs électriques, etc...
- Chargement des ampoules électriques dans les salles de spectacle, les bureaux et les passages
- Aide aux autres corps de métier occasionnellement.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : Carte de compétence en électricité (classe C)
Expérience professionnelle : 3 à 5 ans

DESCRIPTION DES TACHES:

- effectue divers travaux en plomberie et chauffage et réfrigération
- voit à tous les traitements de l'eau (chauffage refroidi et tour d'eau)
- s'occupe de l'installation des systèmes mécaniques et des réparations
- effectue la vérification des systèmes d'urgence électrique (diésel) et les batteries
- aide les différents corps de métiers du bâtiment
- voit à l'entretien des appareils motorisés (tondeuse-souffleuse à neige)
- effectue les réparations des appareils ménagers pour l'entretien de l'édifice
- voit à la réparation et à l'entretien de tous les appareils et le mécanique des services connexes au bâtiment

EXIGENCES DU POSTES:

- Formation académique: détenir un certificat de mécanicien de machines fixes (spectacles) - Réfrigération classe B
- Expérience professionnelle: ne s'applique pas

DESCRIPTION DES TACHES:

- Entretien et réparation de l'équipement mécanique des scènes des salles Louis-Fréchette et Octave-Crémazie: monte-charge, poulies, rideaux, porteuses, freins des porteuses, etc...
- Entretien mécanique des systèmes de ventilation, climatisation et chauffage du Grand Théâtre et du conservatoire de musique
- Réalisation de tous les travaux de soudure du Grand Théâtre, notamment pour la scène et les ateliers de décor
- Entretien du moteur diesel de l'unité d'urgence pour les pannes d'électricité
- Prise en charge du service des opérations mécaniques pendant l'absence du contremaître général. Disponibilité pour répondre aux appels de service sept jours par semaine, vingt-quatre heures sur vingt-quatre.

EXIGENCES DU POSTE:

- Formation académique : Carte de compétence en climatisation classe B et carte de compétence en soudure
- Expérience professionnelle : 3 à 5 ans au Grand Théâtre

ANNEXE "A"
MENUISIER D'ATELIER - 401

DESCRIPTION DES TACHES:

Centrale thermique

-vérification du bon état et réparation des portes intérieures et extérieures du Grand Théâtre et du Conservatoire de musique

-pose des serrures de portes et fabrication des clefs

-ouverture des portes extérieures gelées en hiver

-réparation et réalisation des travaux de menuiserie concernant les fauteuils (bras, ressort, mécanique) et des rampes de bois des foyers

-réalisation des travaux de peinture

-réparation des tapis

-aiguillage des scies des ateliers de décors

-entretien général et aide aux autres corps de métier occasionnellement

EXIGENCES DU POSTE:

-Formation académique: ne s'applique pas

-Expérience professionnelle: 1 à 3 ans comme menuisier ou serrurier

MENUISIER DE DECOR - 401

Fonction

Réalisation de l'ensemble des travaux de menuiserie en rapport à la construction, la réparation, la restauration des décors et de leurs différents éléments servant à la scène, à la télévision ou à des films ainsi que tous travaux connexes à un atelier de décor polyvalent.

Description

Lit et interprète les plans, dessins, esquisses et croquis des concepteurs; prend les mesures pertinentes et fait les calculs nécessaires.

Fabrique les éléments constituants décrits sur les plans pour ensuite les assembler.

Se sert de l'outillage mécanique et d'outils manuels, en assume l'entretien et les réparations si nécessaire.

Fabrique et confectionne les éléments décoratifs tels que précisés sur les plans.

Monte les décors de théâtre ou autre pour la peinture ou la patine.

Assistance à tout autre corps de métier si nécessaire pour la bonne marche des opérations.

DESCRIPTION DES TACHES:

- Recherche auprès des fournisseurs du matériel nécessaire aux quantités et qualités requises
- Evaluation du type de matériel et du nombre d'heures nécessaires pour la réalisation d'une demande de soumission
- Etablissement de l'estime des coûts pour soumission
- Préparation des réquisitions de matériel
- Supervision et contrôle du personnel permanent et occasionnel
- Surveillance de l'exécution des travaux
- Relevé des feuilles de temps journalières et report sur la feuille du budget du projet
- Contrôle du stock de l'atelier: contrôle des réceptions du matériel, des sorties et inventaire mensuel
- Réalisation de travaux de menuiserie
- Assistance aux autres corps de métier.

EXIGENCES DU POSTE:

Formation académique : Carte de compétence d'un des métiers
Expérience professionnelle : 3 à 5 ans

ANNEXE "A"

COUTURIERE - 403

Entretien général

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps d'emploi consiste à exécuter des travaux de couture d'entretien général, notamment pour les équipements de salles et de scène ou autres.

Qualifications requises

Connaissances de base en couture générale et en équipements de théâtre

Attributions caractéristiques

La couturière effectue une variété de travaux de couture en rapport aux équipements de théâtre.

Son travail principal devra toucher les secteurs suivants:

- 1- Entretien et réparation des costumes des Placiers et Ouvreuses
- 2- Entretien et réparation de l'ensemble des sièges du théâtre
- 3- Entretien et réparation des équipements de scène tel que rideaux, frises, pendrillons, cyclorama, panorama, tulles...
- 4- Entretien et réparation de tous les autres travaux de couture à l'intérieur du théâtre
- 5- Au besoin elle accomplit tout autre tâche connexe

Fonction

En plus des travaux de menuiserie, ce corps de métier consiste à effectuer les travaux de peinture et de brossage de décor.

Description

- Peint selon les techniques appropriées, les structures et leurs différentes composantes.
- Peint et brosse (patine) selon les maquettes couleurs, les décors, les accessoires, les cycloramas, les tulles, les toiles de plancher ou de fond ou autres éléments.
- Imité toutes sortes de matériaux et les texture si nécessaire.
- Assistance à tout autre corps de métier si nécessaire, pour la bonne marche des opérations.

Handwritten signature or initials

Fonction

Le rôle principal de ce corps de métier consiste à fabriquer, transformer et réparer, en atelier ou sur place, des ouvrages d'ébénisterie de toutes sortes tels que mobilier, kiosque ou autres, au moyen de machines-outils et d'outils manuels. Il doit aussi effectuer tous types de travaux de menuiserie générale et de finition à partir de matériaux en bois, en métal, ou autres.

Description

L'ébéniste, selon les indications, dresse le plan ou une esquisse des travaux à réaliser; il choisit le bois, y trace les contours des pièces à réaliser et lui fait subir les transformations requises en utilisant les techniques appropriées; il fait les assemblages et les ajustages requis; il polit le bois, applique les enduits et les placages, pose les garnitures, les ferrures et les accessoires; il peut être appelé à poser des revêtements de haute qualité, à fabriquer des boiseries de style, à encasturer des meubles, des armoires ou d'autres ouvrages similaires en bois.

Au besoin, il accomplit tout travail de menuiserie générale, de finition, de décor ou autres.

Handwritten initials

ANNEXE "B"
101 - SECRETAIRE - SERVICE TECHNIQUE

<u>ECHOLON</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>
1	\$ 14,686.10	\$ 16,139.50	\$ 16,477.50
2	15,260.70	16,798.60	17,136.60
3	15,835.30	17,407.00	17,761.90
4	16,477.50	18,099.90	18,471.70

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

ANNEXE "B"
102 - SECRETAIRE - SERVICE COMPTABLE
SERVICE RELATIONS PUBLIQUES

<u>ECHOLON</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>
1	\$ 11,931.40	\$ 13,165.10	\$ 13,452.40
2	12,269.40	13,553.80	13,841.10
3	12,641.20	13,942.50	14,246.70
4	13,080.60	14,415.70	14,719.90
5	13,486.20	14,855.10	15,176.20
6	13,874.90	15,277.60	15,598.70
7	14,280.50	15,733.90	16,055.00
8	14,736.80	16,224.00	16,562.00

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

ANNEXE "B"
103 - RECEPTIONNISTE-TELEPHONISTE

<u>ECHOLON</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>
1	\$ 11,880.70	\$ 13,114.40	\$ 13,401.70
2	12,134.20	13,401.70	13,689.00
3	12,387.70	13,672.10	13,959.40
4	13,559.40	15,379.00	15,200.10
5	14,517.10	15,979.80	16,200.10
6	14,970.30	16,494.00	16,600.10
7	15,548.00	17,065.00	17,000.10
8	16,088.00	17,673.40	17,500.10

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

ANNEXE "B"
104 - MAGASINIER

<u>ECHELON</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>
1	\$ 12,134.20	\$ 13,401.70	\$ 13,689.00
2	12,573.60	13,858.00	14,162.20
3	13,013.00	14,348.10	14,652.30
4	13,486.20	14,855.10	15,176.20
5	13,959.40	15,379.00	15,700.10
6	14,517.10	15,970.50	16,308.50
7	14,990.30	16,494.40	16,832.40
8	15,548.00	17,085.90	17,440.80
9	16,088.80	17,677.40	18,032.30
10	20,603.10	22,575.40	23,017.50
11	21,479.90	23,507.90	23,954.20
12	22,352.30	24,365.00	24,870.30

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

ANNEXE "B"
 105 - PAIE-MAITRE
ASSISTANT-COMPTABLE

<u>ECHELON</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>
1	\$ 14,179.10	\$ 15,615.60	\$ 15,936.70
2	14,770.60	16,257.80	16,595.80
3	15,429.70	16,967.60	17,322.50
4	16,088.80	17,677.40	18,032.30
5	16,764.80	18,404.10	18,775.90
6	17,440.80	19,147.70	19,536.40
7	18,218.20	19,992.70	20,381.40
8	18,995.60	20,837.70	21,243.30
9	19,806.80	21,716.50	22,139.00
10	20,601.10	22,578.40	23,017.80
11	21,479.90	23,507.90	23,964.20
12	22,392.50	24,505.00	24,978.20

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

ANNEXE "B"
201 - PRÉPARE À LA VENTE
ET AUX RENSEIGNEMENTS

ANNEXE "B"
106 - VERIFICATEUR

<u>ECHELON</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>
1	\$ 23,271.30	\$ 25,468.30	\$ 25,958.40
2	24,268.40	26,533.00	27,040.00
3	25,282.40	27,631.50	28,155.40

Taux horaire
Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 30 heures
Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 32 heures

Le salaire annuel est obtenu en multipliant le taux horaire par 32.5 heures X par 52 semaines.

Le 21 avril 1982

ANNEXE "B"

201 - PREPOSE A LA VENTE
ET AUX RENSEIGNEMENTS

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
stagiaire	\$ 5.81	\$ 6.39	\$ 6.60	\$ 6.73
	7.32	8.14	8.40	8.57

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

Le 21 avril 1982

[Signature]
[Signature]

ANNEXE "B"

202 - CHEF-CAISSIERE

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
201	\$ 7.32	\$ 8.14	\$ 8.40	\$ 8.57
prime chef d'équipe	0.60	0.67	0.67	0.68

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

21 avril 1982

ANNEXE "B"

301 - AIDE D'ENTRETIEN SPECIALISE
PREPOSE A L'ENTRETIEN

<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
\$ 7.37	\$ 8.18	\$ 8.45	\$ 8.63

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

ANNEXE "B"

302 - ELECTRICIEN

302 - ELECTRICIEN CERTIFICATE D'EMPLOI

<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
\$ 10.21	\$ 11.28	\$ 11.65	\$ 11.88

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

21 avril 1982

ANNEXE "B"

303 - OUVRIER CERTIFIE D'ENTRETIEN

<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
\$ 9.60	\$ 10.62	\$ 10.97	\$ 11.19

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

ANNEXE "B"

304 - ASSISTANT-CONTREMAITRE

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
303	\$ 9.60	\$ 10.62	\$ 10.97	\$ 11.19
prime chef d'équipe	0.79	0.82	0.82	0.82

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

ANNEXE "B"

401 - MENUISIER DE DECORS

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
sans expérience	\$ 7.23	\$ 8.01	\$ 8.27	\$ 8.44
6 mois d'exp.	8.20	9.07	9.37	9.56
1 an d'exp.	9.17	10.15	10.48	10.69

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

ANNEXE "B"

402 - CHEF D'ATELIER DE DECORS

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
401	\$ 9.17	\$ 10.15	\$ 10.48	\$ 10.69
prime chef d'équipe	0.69	0.72	0.72	0.73

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38½ heures

21 avril 1982

ANNEXE "B"

403 - COUTURIERE

<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>date de signature</u>	<u>1er juillet 1982</u>
----------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------

\$ 6.92

\$ 7.70

\$ 7.95

\$ 8.12

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour semaine de 40 heures

Taux à la date de signature et au 1er juillet 1982 pour semaine de 38 $\frac{1}{2}$ heures

21 avril 1982

404 - ANNEXE "B"
MENUISIER-EBENISTE -
MENUISIER-BROSSEUR DE DECORS

1er MARS 1982

1er AVRIL 1982

Date de la
signature

1er JUILLET 1982

\$ 9.78

\$ 10.82

\$ 11.17

\$ 11.39

Taux horaire

Taux au 1er mars 1982 et au 1er avril 1982 pour 40 heures.

Taux à la date de la signature et au 1er juillet 1982
pour 38 3/4 heures.

ANNEXE "C"
LISTE DES SALAIRES DE CHAQUE EMPLOYE
SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

<u>NOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>ECHELON</u>	<u>REEL 31 mars 1980</u>	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>RETRO AU 28 février</u>
Edith Fontaine	105	6	13,122.84	17,440.80			
	105	7			19,992.70	20,381.40	3,988.54
Jean-Guy Morin	105	6	13,780.00	17,440.80			
	105	7			19,992.70	20,381.40	2,654.88
Jos Lemieux	106	hors d'éch.	23,739.21	26,012.56			
	106	3			27,631.50 forfaitaire (*)	28,155.40	2,218.35
Conrad Guimond	104	9	12,974.74	16,088.80	17,677.40	18,032.30	2,366.10
Céline Painchaud	102	2	9,360.00	12,269.40			
	102	3			13,942.50	14,246.70	2,508.57
Anne-Marie Perreault	102	4		13,080.00			
	102	5			14,855.10	15,176.20	47.89
Nicole Lavigne	101	1		14,686.00	16,139.50	16,477.50	
23 août 1982	101	2				17,136.60	97.98
Denise Fleury	103	2	9,880.00	12,387.70			
	103	3			13,672.10	13,959.40	1,745.59

(*) Jos Lemieux a droit au versement d'une somme forfaitaire de \$1,174.55 payable le 1er avril 1982.

<u>NOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>REEL 31 mars 1980</u>	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>DATE DE SIGNATURE</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>RETRO AU 28 février 1982</u>
Denis Delaunais	303	7.90	9.60	10.62	10.97	11.19	1,587.44
André Mauger	304	8.39	10.39	11.44	11.79	12.01	2,519.20
Jacques Lebel	302	8.32	10.21	11.28	11.65	11.88	3,066.70
Gérard Carbonneau	401	7.45	9.17	10.15	10.48	10.69	2,357.04
Gilles Faucher	301	5.38	7.37	8.18	8.45	8.63	3,043.06
Arsène Labbé	301	5.91	7.37	8.18	8.45	8.63	3,015.60
Bernard Tremblay	401	7.45	9.17	10.15	10.48	10.69	2,646.80
Edmond Gagnon	401	7.45	9.17	10.15	10.48	10.69	2,814.48
Claude Chassé	402	7.45	9.86	10.87	11.20	11.42	3,080.30
Colette Roberge	202	5.68	7.92	8.91	9.07	9.25	2,479.34
Marie-Anna Caron	202	5.68	7.92	8.91	9.07	9.25	2,931.10
Adrienne Huot	201	5.08	7.32	8.14	8.40	8.57	2,771.54
Françoise Foisy	201	5.08	7.32	8.14	8.40	8.57	2,918.90
Monette Gendron	201	5.08	7.32	8.14	8.40	8.57	3,041.70
Desneiges Poirier	201	5.08	7.32	8.14	8.40	8.57	3,051.70
Lyne Dion	201	5.08	7.32	8.14	8.40	8.57	2,896.40

<u>NOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>REEL 31 mars 1980</u>	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>DATE DE SIGNATURE</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>RETRO AU 28 février 1982</u>
Temps partiel:							
Thérèse Racine	403	5.44	6.92	7.70	7.95	8.12	1,648.18
Surnuméraire:							
Francine Pouliot		5.00	5.81	6.39	6.60	6.73	948.75
Linda Gendron		5.00	5.81	6.39	6.60	6.73	492.00
Lyne Paquet		5.00	5.81	6.39	6.60	6.73	621.75
Richard Cloutier		7.28	9.17	10.15	10.48	10.69	2,279.54

<u>NOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>REEL AU 31 MARS 1980</u>	<u>1er MARS 1982</u>	<u>1er AVRIL 1982</u>	<u>1er JUILLET 1982</u>	<u>RETRO AU 28 FEVRIER 82</u>
------------	---------------------------	---------------------------------	----------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------------------

Départs:

Suzanne Bédard

102

517.86

ANNEXE "D"

APPARIEMENT DES FONCTIONS DU GRAND THEATRE
AVEC LES FONCTIONS DU SECTEUR PUBLIC

<u>Régie du Grand Théâtre</u>	<u>Secteur public</u>
101 - Secrétaire Services techniques	221-10 - Secrétaire normale
102 - Secrétaire Service Comptabilité Service Relations publiques	221-15 - Sténo
103 - Réceptionniste-téléphoniste	276 - Réceptionniste-téléphoniste
104 - Magasinier	0416 - Opérateur de duplicateur Offset (Education)
105 - Paie-maître Assistant-comptable	209-10 - Agent vérificateur
106 - Vérificateur	209-05 - Agent vérificateur principal
201 - Préposé à la vente et aux renseignements	1607 - Téléphoniste 3e échelon (Education)
202 - Chef-caissière	Même que 201 plus prime de chef d'équipe
301 - Aide d'entretien spécialisé Préposé à l'entretien	456-10 - Aide général
302 - Electricien	421-10 - Electricien
303 - Ouvrier certifié d'entretien	416-05 - Ouvrier certifié d'entretien
304 - Assistant-contremaître	Même que 303 plus prime de chef d'équipe
401 - Menuisier d'atelier	410-15 - Menuisier d'atelier
402 - Chef d'atelier de décors	Même que 401 plus prime de chef d'équipe

Le 21 avril 1982

ANNEXE "E"

Méthode de calcul de l'IPC pour la période
de 6 mois, du 1er juillet au 31 décembre 1982

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période
de 6 mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au
pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la
consommation pour le Canada publié par Statistique Ca-
nada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right) * X 100$$

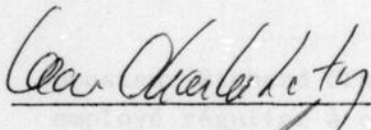
- *) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

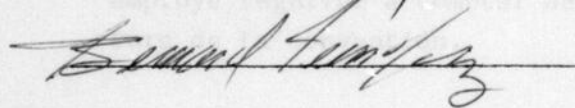
ANNEXE "F"

INTEGRATION DES EMPLOYES AU 1er AVRIL 1980

	<u>Classe</u>	<u>Echelon</u>
Edith Fontaine	105	5
Jean-Guy Morin	105	5
Jos Lemieux	106	3
Conrad Guimond	104	9
Célyne Painchaud	102	1
(à la date de signature)	102	5
Anne-Marie Perreault		
(21 juillet 1981)	102	4
Denise Fleury	103	2
Nicole Lavigne		
(23 novembre 1981)	101	1

LES PARTIES ONT CONVENU DE LA PRESENTE
INTEGRATION LE 1982





LETTRE D'ENTENTE - 1 -
INTERVENUE

ENTRE: LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2413

ATTENDU qu'à la date de la signature de la convention Monsieur Richard Cloutier n'est pas un salarié régulier;

ATTENDU que Monsieur Richard Cloutier travaille assez régulièrement en raison de l'exécution de contrats dans les ateliers;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Monsieur Richard Cloutier est considéré comme un employé régulier à compter de la date de la signature de la convention.
2. Toutes les dispositions de la convention s'appliquent à Monsieur Richard Cloutier, à l'exception de la lettre d'entente No 4.

... 2

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Québec, ce 20 Juillet 84

SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

Genevieve Deschênes

Alain St

Jean Guy Desjardins

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2413

Raymond Dumais

Raymond Dion

INTERVENUE

ENTRE: LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2413

Primes de chef d'équipe

1. Les primes de chef d'équipe prévues pour les classifications 202 - Chef-Caissière, 304 - Assistant-contremaître et 402 - Chef d'atelier de décors seront augmentées, le cas échéant, pendant la durée de la convention, de la même proportion que les échelles de traitement, suivant les dispositions de la clause 23.03 sans excéder cependant un dollar (\$1.00) l'heure.

2. Un employé dont la prime de chef d'équipe est supérieure à celle prévue à l'annexe "B" a droit à une prime égale à celle prévue à l'annexe "B" plus 50% de la différence entre cette prime et celle qu'il reçoit actuellement, intégrée à son salaire et l'autre 50% de la différence sous forme de forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Québec, ce 20 Juillet 1982

SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

Carlo G. Gauthier

Clément

Jean Guy Dubuc

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2413

Bernard Tremblay

Reyne Dion

2. ...
sont appelés à effectuer les travaux relevant des classifica-
tions suivantes de décrets (401), maître-brasseur
de décrets (402) et maître-débité (403). Ils sont
rattachés aux taux prévus pour ces classifications sui-
vant les heures effectivement travaillées dans des travaux
relevant de chacune d'elles.
Cependant, en raison de leur expérience,
Messieurs Bernard Tremblay et Reyné Dion sont consi-
dérés comme détenteurs de décrets (404) et (405) et
sont rattachés (404) pour toute la durée de leur travail.



LETTRE D'ENTENTE - 3 -

INTERVENUE

ENTRE: LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2413

En plus des dispositions de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit:

1. A l'occasion de l'affichage des postes de paie-maître ou d'assistant-comptable (105), de vérificateur (106) ou de chef des ateliers de décors (402), l'Employeur accorde le poste au candidat qui peut le mieux remplir les exigences du poste, parmi les employés qualifiés qui l'ont postulé. Dans ces cas, la présente disposition remplace celle de la clause 11.03 de la convention.

2. Les menuisiers travaillant aux ateliers sont appelés à effectuer des travaux relevant des classifications menuisier de décors (401), menuisier-brosseur de décors (404) et menuisier-ébéniste (404). Ils sont rémunérés aux taux prévus pour ces classifications suivant les heures effectivement travaillées dans des travaux relevant de chacune d'elles.

Cependant, en raison de leur expérience, Messieurs Bernard Tremblay et Edmond Gagnon sont considérés comme menuisier-brosseur de décors (404) et menuisier-ébéniste (404) pour toute la durée de leur travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Québec, ce 20 Juillet 1982

SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

Paul Charles Laty

Paul Laty

Paul Roy Dubuc

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2413

Emmanuel Gaudet

Lynne Dion

INTERVENUE

ENTRE: LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2413

En plus des dispositions de la convention,
les parties ont convenu de ce qui suit:

1. L'employé régulier mis à pied a droit à un préavis de deux (2) semaines.
2. Dans le cas de réduction de main-d'oeuvre, tout employé régulier ayant deux ans ou plus d'ancienneté qui est mis à pied, pour manque de travail, pour une période de plus de quatre (4) mois, a droit à une indemnité de licenciement égale à deux (2) semaines de salaire par année de service jusqu'à un maximum de trente-six (36) semaines payable par allocations hebdomadaires, à compter de la première semaine de son cinquième (5ème) mois de mise à pied.

L'employé cesse de recevoir l'indemnité de licenciement s'il est rappelé au travail. A l'occasion d'une mise à pied ultérieure, l'employé a droit à l'indemnité de licenciement, aux mêmes conditions, déduction faite des indemnités déjà versées.

3. La présente clause ne s'applique pas si l'Employeur doit suspendre ses opérations dans le cas de force majeure ou dans le cas d'une grève ou d'un lock-out d'employés.

... 2

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Québec, ce 20 Juillet 1982

SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC

Claude Charbonnet
Q. G. & L.

Jean Guy Desjardins

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2413

Bernard F. Lussier
Lynne Dion