

No.  
22777-06

NOM  
*Société des grands théâtres de*  
*Québec*

12-620

32 SEP 17 11 11

C O N V E N T I O N   C O L L E C T I V E   D E   T R A V A I L

---

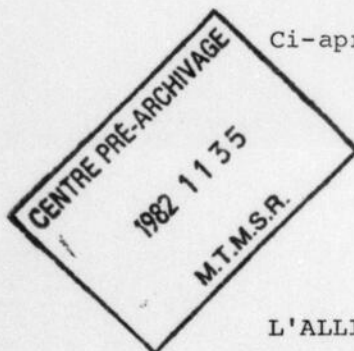
INTERVENUE ENTRE:

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,  
corporation légalement constituée ayant  
son siège social au 269, boulevard Saint-  
Cyrille est, en la Cité de Québec.

Ci-après appelée " LA SOCIETE "

PARTIE DE PREMIERE PART;

ET



L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYES  
DE SCENE ET DE PROJECTIONNISTES DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA, Local 523,

Une association dûment reconnue et  
accréditée selon le Code du Travail  
de la Province de Québec, agissant  
au nom des employés de la Société du  
Grand Théâtre de Québec, Québec.

Ci-après appelée " LE SYNDICAT "

PARTIE DE DEUXIEME PART;

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	.....	PREAMBULE
ARTICLE 2	.....	RECONNAISSANCE SYNDICALE
ARTICLE 3	.....	SECURITE SYNDICALE
ARTICLE 4	.....	DROITS DE LA DIRECTION
ARTICLE 5	.....	INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT
ARTICLE 6	.....	HEURES DE TRAVAIL
ARTICLE 7	.....	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 8	.....	SALAIRES
ARTICLE 9	.....	JOURS FERIES
ARTICLE 10	.....	TRAVAIL DEVANT LE PUBLIC
ARTICLE 11	.....	VACANCES
ARTICLE 12	.....	SUSPENSION ET CONGEDIEMENT
ARTICLE 13	.....	PERIODES DE REPAS ET DE REPOS
ARTICLE 14	.....	EQUIPE MINIMUM
ARTICLE 15	.....	AVANTAGES SOCIAUX
ARTICLE 16	.....	PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
ARTICLE 17	.....	GENERALITES
ARTICLE 18	.....	TELEDIFFUSION, ENREGISTREMENT CINEMATOGRAPHIQUE
ARTICLE 19	.....	RESPONSABILITE DU CHEF-MACHINISTE
ARTICLE 20	.....	COMITE DE RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES
ARTICLE 21	.....	PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS
ARTICLE 22	.....	AFFILIATION
ARTICLE 23	.....	RENOUVELLEMENT
ARTICLE 24	.....	DUREE

ARTICLE 25 ..... CLAUSE D'INDEXATION

ARTICLE 26 ..... ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE 27 ..... CONVOCATION DEVANT UN TRIBUNAL

ANNEXE A

ANNEXE B

ANNEXE C

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE no 1

LETTRE D'ENTENTE no 2

LETTRE D'ENTENTE no 3

ARTICLE 1

PREAMBULE

1.01

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

- les employés à la chaîne de production,
- les soudeurs (électriciens ou non),
- les techniciens de son,
- les perfectionnistes,
- les assistants de professeurs de musique,
- les enseignants,
- les habillements et habilloges.

Le terme "employés" utilisé dans la présente convention désigne les salariés mentionnés au paragraphe 1.01.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01

Conformément aux termes du certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 18 novembre 1971 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, la Société reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de ses salariés préposés à la scène, à savoir:

- les préposés à la chambre de projection,
- les machinistes,
- les éclairagistes (électriciens ou non),
- les techniciens du son,
- les projectionnistes,
- les opérateurs de projecteurs de poursuite,
- les accessoiristes,
- les habilleurs et habilleuses.

2.02

Le terme "employés" utilisé dans la présente convention désigne les salariés mentionnés au paragraphe 2.01.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01

La Société s'engage à employer pour les salles Louis-Fréchette et Octave-Crémazie, ainsi que pour la salle de répétition, dans les occupations décrites à l'article 2, des employés fournis par le Syndicat dans la mesure où ce dernier lui procure des employés compétents et qualifiés, à la satisfaction objective de la Société, sujet aux droits de l'employé de loger un grief.

Dans les cas des Foyers et des Salons, les termes et conditions de l'annexe "D" s'appliquent.

3.02

Le Syndicat s'engage, dans la mesure du possible, à fournir de tels employés en nombre suffisant pour les tâches à accomplir. Si le Syndicat est incapable de fournir des employés compétents et qualifiés à la satisfaction objective de la Société, ou le nombre requis d'employés demandés, la Société peut recourir à toute autre source d'emploi. Afin de permettre au Syndicat de s'acquitter de ses engagements, la Société convient de fournir à l'agent d'affaires du Syndicat les cédules de travail dans un délai raisonnable, soit autant que possible trois (3) jours à l'avance.

3.03

Les paragraphes 3.01 et 3.02 ci-dessus ne s'appliquent pas aux chefs de départements, à leurs assistants et à des employés remplissant des fonctions techniques spécialisées, qui peuvent occasionnellement accomplir des tâches régies par la convention et qui accompagnent régulièrement les troupes ou des personnes donnant des représentations artistiques, dans la mesure où la participation de tels employés est essentielle pour maintenir une qualité ou les caractéristiques propres de telles représentations artistiques.

La clause 3.03 ci-dessus ne doit pas avoir pour effet de priver de travail les membres du Syndicat dans toutes les fonctions énumérées à l'article 2.01, et ce dans la mesure où le Syndicat est capable de fournir des employés qualifiés à la satisfaction objective de la Société pour effectuer le travail. Un employé d'une troupe ou d'un locataire qui est membre en règle de I.A.T.S.E. est réputé être membre du Syndicat aux fins du présent article.

3.04

Les parties conviennent de prendre les mesures nécessaires pour que, dans la mesure du possible, la même équipe soit affectée à la Société de la manière la plus continue possible afin d'éviter un roulement de main-d'oeuvre.

3.04 (suite)

- a) La Société convient de maintenir sa politique actuelle pour ce qui est de l'affectation des employés lors des montages, c'est-à-dire qu'elle affecte pour toute la durée du montage et du démontage, au moins le même nombre d'employés que pour l'appel initial. Cela n'exclut pas la possibilité à un moment donné en cours de montage, d'augmenter temporairement le nombre d'employés.
- b) Sauf dans les cas du théâtre lyrique, théâtre dramatique et de la danse, la Société convient d'affecter le même nombre d'employés et la même équipe que pour le spectacle pour une séance de répétition, n'ayant recours à des remplaçants que dans le cas de maladie, d'accident ou de force majeure.

Dans le cas du théâtre lyrique, du théâtre dramatique et de la danse, la Société convient d'affecter le même nombre d'employés et la même équipe que pour le spectacle pour une séance de répétition au cours de laquelle il y a des manoeuvres nécessitant l'équipe complète, n'ayant recours à des remplaçants que dans le cas de maladie, d'accident ou de force majeure. Cependant, dans le cas d'une telle répétition, la Société n'est pas tenue de garder au travail, une fois les

3.04 (suite)

manoeuvres complétées, les salariés non nécessaires au reste de la répétition.

- c) Si un employé est appelé au travail pour une répétition ou un montage et que sa période de travail est interrompue par une pause, pour le repas du midi ou du soir, il doit y avoir une période d'au moins deux (2) heures avant et après cette pause, sauf si cette période de travail précède immédiatement un spectacle et que le salarié y est affecté.
- d) La Société convient de prendre les mesures nécessaires pour qu'un représentant de la Société puisse être contacté ou rejoint en tout temps durant les périodes de montage, de démontage et de spectacle.
- e) Nonobstant les dispositions du présent article, la Société n'est pas tenue d'affecter les opérateurs de projecteurs de poursuite aux répétitions, sauf s'ils sont spécifiquement requis.

3.05

La Société se réserve le privilège exclusif de choisir les chefs d'équipe, après consultation du Syndicat. La Société convient de considérer en priorité les candidatures des membres du Syndicat. Sur demande du Syndicat, la Société lui confirme par écrit son choix et les raisons qui l'ont motivé.

3.06

L'employeur prélève sur le salaire de chaque employé régi par la convention collective, un montant équivalent à la cotisation syndicale tel que fixé par résolution du Syndicat, dont copie certifiée conforme est transmise à l'employeur.

3.07

Dans les quinze (15) jours de la fin du mois au cours duquel des cotisations syndicales ont été prélevées, l'employeur doit faire remise des sommes ainsi prélevées au responsable du Syndicat désigné à cette fin. Avec chaque remise, l'employeur fournit une liste indiquant les noms de chaque employé pour lesquels un prélèvement a été fait et le montant des cotisations syndicales ainsi prélevées.

3.08

Dans l'accomplissement de leur travail, les employés se limitent aux tâches de leur occupation respective (article 2.01), sauf dans les cas suivants:

- maladie ou accident,
- impossibilité d'agir autrement,
- opération de chargement ou de déchargement,
- montage et démontage de conques d'orchestre, de fosses d'orchestre, d'avant-scènes, d'écrans de cinéma et de déplacement de mobiliers accessoires,
- assistance requise à l'employé utilisant une échelle ou l'échelle télescopique.

3.08 (suite)

Lors de montage et de démontage, les cintriers lorsqu'ils ont terminé leurs manoeuvres, peuvent être affectés comme machinistes pour terminer le montage ou le démontage.

La pratique établit en application de l'article 7 de la lettre d'entente numéro 2 est maintenue.

a) La détermination du nombre d'employés dans chaque occupation après avoir consulté le chef machiniste et lui avoir permis de faire des représentations, les qualifications des employés et leur affectation;

b) Le pouvoir de suspendre ou congédier un employé pour cause de faute grave et raisonnable, sujet au droit de l'employé de lever un grief jusqu'à et y compris l'arbitrage;

c) La détermination des méthodes, des normes et des délais des opérations;

d) Les règles en vigueur en matière de travail et de repos, de l'emploi et de l'absence.

Le tout sujet aux termes et conditions de la présente convention.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Le Syndicat reconnaît que la Société a les droits habituels de direction.

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

- a) La détermination du nombre d'employés dans chaque occupation après avoir consulté le chef machiniste et lui avoir permis de faire des représentations, les qualifications des employés et leur affectation;
- b) Le pouvoir de suspendre ou congédier un employé pour un motif juste et raisonnable, sujet au droit de l'employé de loger un grief jusqu'à et y compris l'arbitrage;
- c) La détermination des méthodes, des exigences et cédules des opérations;
- d) Les mises en vigueur de règlements pour assurer la bonne marche de l'exploitation.

Le tout sujet aux termes et conditions de la présente convention.

ARTICLE 5

INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

5.01 La Société convient de ne pas effectuer de "lock-out" pendant la durée de la convention.

5.02 Le Syndicat et les salariés régis par la présente convention conviennent de ne pas effectuer ni d'encourager de grèves, de ralentissements de travail ou de boycottages pendant la durée de la convention.

5.03 a) Tout employé appelé au travail entre 8 heures et 17 heures du lundi au vendredi inclusivement a droit à un minimum de six (6) heures, pourvu que l'appel s'effectue entièrement à deux horaires égaux. Dans tous les autres cas, tout employé appelé au travail a droit à un appel minimum de quatre (4) heures au total en semaine.

L'appel minimum pour un samedi après-midi ne s'applique pas dans les cas d'un appel pour du travail précédent ou suivant un spectacle, si l'employé travaille au spectacle.

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL

6.01

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties convoquent le comité de relations patronales-syndicales mentionné à l'article 20, dans le but d'étudier les horaires de travail des employés par voie de consultation et d'échanges d'informations, afin de les stabiliser, en tenant compte du travail disponible à la Société et des possibilités d'embauche de ses employés par des employeurs autres que la Société.

Il est entendu que les représentants du Syndicat qui participent à cette rencontre sont rémunérés selon les modalités déterminées à l'article 20.

6.02

a) Tout employé appelé au travail entre 8 heure et 17 heure du lundi au samedi inclusivement a droit à un minimum de six (6) heures, pourvu que l'appel s'effectue entièrement à taux horaire régulier. Dans tous les autres cas, tout employé appelé au travail a droit à un appel minimum de quatre (4) heures au taux en vigueur.

L'appel minimum pour ce présent paragraphe, ne s'applique pas dans les cas d'un appel pour du travail précédant ou suivant un spectacle, si l'employé travaille au spectacle.

6.02 (suite)

Aux fins du présent article, un appel n'est pas interrompu par une pause de deux (2) heures ou moins.

Lorsqu'il s'agit de montage et de démontage, de conques d'orchestre, de fosses d'orchestre, d'avant-scènes, d'écrans de cinéma et de travaux d'entretien, l'appel minimum est de quatre (4) heures en tout temps, exception faite pour ceux déjà au travail, lesquels n'ont pas d'appel minimum.

Tout employé appelé au travail dans la salle de répétition ou autres lieux, pour du travail relevant du champ de la compétence du Syndicat, a droit à un appel minimum de quatre (4) heures en tout temps, exception faite pour ceux qui sont déjà au travail, lesquels n'ont pas d'appel minimum.

- b) Lorsqu'un employé est appelé pour travailler pour un producteur dans les salles Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie, le paragraphe a) s'applique, mais la Société ne l'affecte qu'à du travail pour le producteur et la salle concernée ou à du travail dans la salle de répétition ou en d'autres lieux en autant qu'il soit en relation avec le producteur et la salle concernée.

6.02 (suite)

Cette disposition ne s'applique pas aux membres de l'équipe de base, pour des appels débutant entre 8 heure et 17 heure du lundi au vendredi inclusivement, et à tous les employés pour du travail relatif au spectacle prévu à l'annexe C.

c) Tout travail qui est effectué avant ou après un appel prévu à b) est rémunéré sur une base horaire seulement et suivant le taux en vigueur, sauf s'il s'agit de travail pour un autre producteur dans la salle Louis-Fréchette ou Octave-Crémazie, auquel cas le paragraphe b) s'applique.

Les parties conviennent dans la mesure du possible de faire effectuer ce travail par les employés qui sont au travail pour un appel prévu à b).

6.03

Le temps de travail de tout employé est contrôlé par un horodateur et la Société n'est pas tenue de rémunérer le travail non ainsi vérifié, sauf si le chef machiniste peut justifier que du travail a été effectué.

6.04

A l'intérieur de toute période de travail de quatre (4) heures, un employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un spectacle.

6.05

Sauf dans les cas de force majeure ou de circonstances hors du contrôle de la Société, un minimum de trois (3) heures avant le lever du rideau doit être accordé pour l'annonce d'une annulation. Cet avis doit être donné au chef machiniste ou à l'agent d'affaires.

6.06

Seuls (es) les habilleurs (habilleuses), membres de l'IATSE ont le droit d'assister un artiste à l'habillage.

Nonobstant le paragraphe qui précède, il est dans l'intention du Syndicat, de laisser travailler tout non-membre de l'IATSE, pour qu'il soit doublé par une personne rémunérée au tarif de chef, et ce, dans les cas où il est impossible d'agir autrement.

6.07

Un chef habilleur fait partie de l'équipe minimum du spectacle pour tout opéra, pièce de théâtre, comédie musicale, ballet, collation de grades lorsqu'il y a port de la toge par les participants et récitals de chanteurs populaires ou artistes de variétés lorsque dans chacun de ces deux (2) cas, il y a participation de quatre (4) artistes et plus, y compris les musiciens ou choristes.

6.08

Pour les spectacles non énumérés au paragraphe qui précède, un chef habilleur fait partie de l'équipe minimum:

- a) Lorsqu'il y a changement de costume durant une représentation;
- b) Lorsqu'un ou plusieurs artistes revêtent un costume qui leur donne un caractère autre que le sien, étant entendu que l'habit ou la robe de soirée ne doit pas être considéré comme un costume au sens du présent article.
- c) Lorsqu'il y a une (1) soliste lyrique ou plus, ou deux (2) solistes lyriques masculins ou plus, ou un chœur accompagnant un orchestre.

6.09

Les services d'un habilleur, alors considéré comme chef, sont requis lorsque de l'entretien de costumes destinés à des spectacles en cours est nécessaire.

ARTICLE 7

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

7.01

Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à raison de taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%), tout travail devant être rémunéré suivant les taux horaires et qui est effectué:

- a) En plus de quarante (40) heures de travail dans une semaine payées au taux horaire régulier ou en plus de huit (8) heures de travail dans une journée, à l'exclusion du travail effectué à l'occasion des spectacles.
- b) Entre 17 heure et 8 heure du lundi au samedi, et de 17 heure à minuit le samedi.

7.02

Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à raison du taux horaire majoré de cent pour cent (100%), tout travail effectué:

- a) Le dimanche et les jours de fête mentionnés à l'article 9, à l'exception du travail effectué à l'occasion d'un spectacle et qui est rémunéré suivant les taux prévus à l'annexe B, sujet au paragraphe 7.03 ci-après.

Un dimanche commence à 00.01 heure le dimanche matin et se terminè à 8 heure le lundi matin.

7.02 (suite)

b) Après huit (8) heures de travail le samedi, ou après douze (12) heures de travail dans une journée, à l'exclusion dans les deux (2) cas, du travail consacré à un spectacle.

7.03

Le tarif spectacle est majoré de cent pour cent (100%) les jours fériés et le dimanche à l'exception des spectacles énumérés à l'annexe C donnés le dimanche et pour lesquels le tarif n'est majoré que de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 8

SALAIRES

8.01

Les employés ont droit suivant leur occupation au taux de salaire stipulé aux annexes A et B majoré s'il y a lieu conformément aux dispositions de l'article 7.

8.02

Sauf dans les cas prévus par l'annexe C, une représentation est considérée comme une période de travail maximum de quatre (4) heures commençant une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure avant l'heure annoncée pour le lever du rideau et se terminant au plus tard une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure après la fin du spectacle. Tout travail consacré au démontage, tout travail qui n'est pas en rapport avec la représentation susdite et tout travail accompli en dehors de cette période est payé au taux horaire prévu par la convention.

8.03

Les employés sont payés le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail accompli jusqu'au samedi précédant inclusivement par dépôt bancaire dans une banque à charte située aux environs de la Société du Grand Théâtre.

Si le jeudi est un jour férié, les employés sont payés le dernier jour ouvrable précédent.

8.04

Lorsque pour un montage, une répétition, un spectacle ou un démontage, la Société requiert les services d'un (1) cintrier, d'un (1) accessoiriste ou d'un (1) habilleur, elle désigne un chef-cintrier ou un chef-accessoiriste ou un chef-habilleur.

Si plus d'un employé est requis de travailler dans l'une ou l'autre de ces classifications à l'occasion d'un spectacle, la Société ne nomme qu'un chef par classification.

- Le 1<sup>er</sup> jour de travail;
- L'Action de Grâce;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du jour de l'an.

8.05

Les jours fériés commencent à minuit et une semaine et se terminent à l'expiration de travail deux (2) heures.

ARTICLE 9

JOURS FERIES

9.01

Les jours de congés fériés sont les suivants:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le dimanche de Pâques;
- le lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- le Jour du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

9.02

Les jours fériés commencent à minuit et une seconde et se termine à l'expiration de trente-deux (32) heures.

ARTICLE 10

TRAVAIL DEVANT LE PUBLIC

10.01

Si un employé est désigné pour accomplir sur la scène, devant le public ou dans la salle parmi le public, un travail de la compétence des employés régis par la convention, la Société doit lui payer une somme additionnelle de dix dollars (\$10.00) par spectacle au cours duquel il fait de telles apparitions, à moins qu'elle ne lui fournisse un uniforme. La Société peut alors exiger une tenue vestimentaire adéquate.

ARTICLE 11

VACANCES

11.01

Les employés ont droit à l'indemnité de vacances suivante:

- membres: huit pour cent (8%);
- non-membres: quatre pour cent (4%).

11.02

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

(ii) Par la suite, la Société communique par écrit à l'employé concerné à sa dernière adresse connue, avec copie au syndicat, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les quatre (4) jours ouvrables suivants son adoption.

(vi) Sauf dans les cas prévus ou de force majeure et dans le cas de loi de faillite, l'employé par la Société de suite la procédure prévue au sous-paragraphes (i) et/ou (ii), après la suspension de l'employé.

11.03

Un employé qui se soumet à une suspension ou à un congé disciplinaire par la Société peut être tenu de travailler plus de quarante-huit (48) semaines par année.

ARTICLE 12

SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

12.01

- i) La Société peut suspendre ou congédier un employé pour des motifs justes et raisonnables.
- ii) Lorsque la Société impose une mesure disciplinaire, elle en avise verbalement l'employé en présence du représentant syndical, en autant qu'ils soient présents sur les lieux de travail, en mentionnant les motifs de la mesure disciplinaire.
- iii) Par la suite, la Société communique par écrit à l'employé concerné à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat, les motifs d'une telle mesure disciplinaire dans les quatre (4) jours ouvrables suivants son imposition.
- iv) Sauf dans les cas fortuits ou de force majeure et dans le cas de vol ou de fraude, l'omission par la Société de suivre la procédure prévue aux sous-paragraphe ii) et/ou iii), annule la suspension ou le congédiement.

12.02

Un employé qui se considère lésé suite à une suspension ou à un congédiement imposé par la Société peut loger un grief jusqu'à et y compris l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 21.

12.03

L'arbitre appelé à entendre un grief de suspension ou de congédiement peut:

a) accueillir le grief et ordonner la réintégration de l'employé sans perte d'avantages sociaux et/ou salariaux dont il a pu être privé pendant la durée de la suspension ou le congédiement imposé par la Société,

ou,

b) réduire la sanction imposée,

ou,

c) maintenir la décision de la Société.

ARTICLE 13

PERIODES DE REPAS ET DE REPOS

13.01

Au plus tard après chaque période de travail de cinq (5) heures, s'il y a encore une période de travail d'une (1) heure ou plus à effectuer, un employé a droit à une période libre d'une (1) heure pour se reposer ou prendre un repas.

Cette période doit être accordée, sauf dans les cas suivants:

- a) si la sixième heure survient dans les quatre (4) heures précédant l'heure annoncée pour le lever du rideau et que la représentation est compromise du fait de la prise de cette heure de repas;
- b) si la sixième heure survient pendant un spectacle;
- c) dans les cas autres que a) et b), à la demande de la Société, si les salariés y consentent.

Dans les cas a) et c), si un employé ne reçoit pas cette heure libre, il est rémunéré à raison du taux double du taux en vigueur à compter de la sixième (6ième) heure de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une (1) heure de repos.

13.01 (suite)

Dans le cas de b), si la sixième (6ième) heure survient pendant un spectacle, et si on n'a pas accordé une (1) heure de repos avant le spectacle, le tarif-spectacle est majoré de cinquante pour cent (50%) du taux en vigueur.

Dans le cas du repas du midi et du repas du soir (souper), l'heure est prise entre 12 heure et 14 heure pour le repas du midi et 17 heure et 20 heure pour le repas du soir.

Dans les cas prévus à a), b), c), la Société convient de payer à l'employé la somme de six dollars (\$6.00) pour un repas qu'il prend au travail. La deuxième année de la convention, cette somme est portée à sept dollars (\$7.00).

ARTICLE 14

EQUIPE MINIMUM

14.01

L'équipe minimum pour tous les spectacles sur la scène comprend:

a) Dans la salle Louis-Fréchette:

- un chef-machiniste,
- un chef-éclairagiste,
- un chef-sonorisateur, ou si le spectacle ne requiert pas de technicien du son, un autre chef désigné par la Société,
- un chef-accessoiriste, ou si le spectacle ne requiert pas d'accessoiriste, un autre chef désigné par la Société.

Cependant, pour les concerts de l'O.S.Q. et les concerts de musique classique, la Société n'est pas tenue d'ajouter plus qu'un chef aux chef-machiniste et chef-éclairagiste.

b) Dans la salle Octave-Crémazie:

- un chef-machiniste,
- un chef-éclairagiste,
- deux (2) autres chefs dont les fonctions sont déterminées selon les besoins du spectacle, sauf pour les concerts de musique classique auxquels cas, la Société n'est pas tenue d'ajouter plus qu'un chef.

14.02

- a) Pour toutes autres activités, telles que conférences, représentations cinématographiques ou autres représentations ne nécessitant pas d'équipe minimum, la Société s'engage à affecter des employés en nombre suffisant pour permettre à chacun de travailler suivant sa compétence avec une charge de travail normal.
- b) Pour les ciné-conférences, l'équipe minimum est composée de deux (2) chefs dont les fonctions sont déterminées selon le besoin, et d'un projectionniste.
- c) Pour les représentations cinématographiques, l'équipe minimum est composée d'un seul chef dont la fonction est déterminée selon le besoin et d'un projectionniste.

14.03

- a) La Société peut exiger des employés régis par la convention de participer au chargement et au déchargement des décors, de l'équipement et des autres accessoires, quelle que soit leur classification.
- b) Lorsque, à l'occasion d'un spectacle, en la salle Louis-Fréchette ou la salle Octave-Crémazie, la Société doit fournir du personnel pour le chargement ou le déchargement des décors, de l'équipement et des autres accessoires qui proviennent ou se rendent à

14.03 (suite)

une destination extérieure à la région métropolitaine de Québec, peu importe le moyen de transport utilisé, elle doit employer des membres du Syndicat dans la mesure où ce dernier est en mesure de fournir des employés compétents.

c) La Société doit confier aux employés le chargement et le déchargement des décors, de l'équipement et des autres accessoires lorsque ces derniers sont destinés à un spectacle devant avoir lieu au Grand Théâtre.

14.04

Sous réserve des dispositions de la présente convention, la Société peut commander elle-même les opérations contrôlables à partir du pupitre de régie.

14.05

Un machiniste préposé à la fosse d'orchestre est utilisé pour tout spectacle comportant quarante (40) musiciens ou plus dans la fosse d'orchestre.

ARTICLE 15

AVANTAGES SOCIAUX

15.01

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

15.02

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

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

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

15.03

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

ARTICLE 16

PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL  
ET COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

16.01

a) La Société convient de mettre en oeuvre des mesures appropriées concernant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés au cours de l'exécution de leur travail.

b) La Société et le Syndicat sont d'accord pour encourager les employés à travailler d'une façon sécuritaire et les employés doivent observer les règles et les usages de sécurité et santé établis par les parties de temps à autre comme moyen de protection pour eux-mêmes et pour les autres.

16.02

La Société et le Syndicat reconnaissent qu'il est nécessaire pour la sécurité de celui qui monte dans une échelle qu'il soit assisté selon le besoin.

16.03

Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention un comité paritaire de santé et sécurité au travail, composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, une rencontre du comité doit avoir lieu à tous les mois à une date convenue par le comité, ou à défaut d'entente, le dernier jour ouvrable du mois.

16.04

Le comité de sécurité et santé a pour mandat:

- a) Surveiller l'application des lois et règlements relatifs à la sécurité et santé au travail.
- b) Formuler des recommandations sur des mesures préventives à adopter pour assurer la sécurité et santé au travail; une recommandation unanime du comité est exécutoire.
- c) Etudier tous les cas d'accidents ou de maladies professionnels affectant un employé et pouvant survenir chez l'employeur. L'employeur devant fournir tous les renseignements et documents en sa possession aux membres du comité.
- d) Remplir les obligations qui lui sont attribuées par la présente convention.
- e) Faire une visite occasionnelle si nécessaire dans les différents endroits de travail des salariés.

16.05

Un procès-verbal de chaque réunion est dressé et remis aux membres du comité dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion. La Société fournit le service de secrétariat pour la rédaction et la reproduction des procès-verbaux.

16.06

Les employés siégeant sur ce comité ont droit à une rémunération de deux (2) heures au taux régulier de leur classification, sauf s'ils sont à l'intérieur d'une créance minimale, auquel cas ils ne subissent pas de perte de salaire.

16.07

Si une décision unanime du comité va à l'encontre d'une disposition de la convention collective, les parties peuvent soumettre un grief à l'encontre de cette décision selon les modalités de l'article 21.

16.08

(i) Toutes les réunions ont lieu dans les locaux de l'employeur ou dans un autre endroit établi par entente entre les parties.

(ii) Les réunions sont tenues pendant les heures de travail normales soit entre 9 heure et 17 heure. Après entente entre les parties, les réunions peuvent avoir lieu en dehors de cette période. Les salariés sont rémunérés dans ce cas au taux simple selon les modalités prévues à l'article 16.06.

16.09

a) L'une ou l'autre des parties peut changer ses représentants au cours de la durée de la convention si elle le désire.

16.09 (suite)

b) Chaque partie informe l'autre des noms de ses représentants sur le comité de santé, sécurité et hygiène dans les trente (30) jours suivants l'application de la présente convention.

16.10

La Société et/ou ses représentants peuvent aider un employé à sa demande dans la rédaction de son rapport d'accident et la formule de réclamation de la CSST (RE-1). Une copie non signée par les parties de cette formule est remise à l'employé pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, afin que, s'il le désire, il puisse en discuter avec son représentant syndical. S'il signe cette formule ou une formule modifiée, l'employé et le Syndicat en reçoivent copie.

16.11

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

ARTICLE 17

GENERALITES

- 17.01 La Société met à la disposition du Syndicat et pour son usage exclusif, un tableau d'affichage. Le Syndicat peut y afficher ses avis d'assemblées, ainsi que tout autre avis de nature syndicale après en avoir fourni une copie à la Société laquelle ne peut en refuser l'affichage sans motif raisonnable.
- 17.02 Aux fins d'interprétation de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'emploi du genre masculin inclut le féminin, et l'emploi du singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 17.03 La Société remet au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention, cinquante (50) copies de la convention.
- 17.04 a) Après avoir pris rendez-vous, lequel doit être accordé dans un délai maximum d'un (1) jour ouvrable de la demande, un employé seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'employeur.

17.04 (suite)

b) Tout rapport sur un délit est retiré du dossier d'un employé lorsqu'il s'écoule douze (12) mois sans inscription d'un rapport concernant un délit de même nature.

18.01

Si une compagnie de télédiffusion, de radiodiffusion, de cinéma de "vidéotape" ou de disques, enregistre à des fins de reproduction commerciale, une représentation publique d'un spectacle pour lequel les places de théâtre sont vendues et au cours de laquelle il y a enregistrement ou reprise d'enregistrement, le tarif-spectacle prévu à la convention est doublé. Le présent article ne s'applique pas lorsque les places ne sont pas vendues au public.

18.02

Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucune charge supplémentaire dans le cas de séance de photos, prise de son ou prise de vue cinématographique ou magnétoscopique destinées à la publicité, à l'information ou aux relations publiques, pourvu que le produit fini ne dure pas plus de deux (2) minutes et cinquante-neuf (59) secondes. Pour les archives, le Syndicat reconnaît qu'il n'y a aucune charge supplémentaire.

19.01

Le chef-machiniste est responsable de la répartition du travail entre les employés suivant les instructions reçues de la Société, ou lorsqu'il y a des ententes intervenues entre la Société et le Syndicat suivant telles ententes. Il doit également reviser et transmettre à la Société les fiches de travail, les comptes des employés et si le travail a été accompli pour un locataire de la Société, il fait contresigner les documents par le locataire ou son représentant autorisé.

Avant de prendre des décisions affectant les employés, la Société doit consulter le chef-machiniste et lui permettre de faire des représentations dans les matières suivantes:

- l'organisation et l'exécution du travail;
- la détermination du nombre d'employés dans chaque occupation, leurs qualifications et leurs affectations;
- l'application de la discipline.

20.01

- a) Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective un comité de relations patronales-syndicales formé de deux (2) représentants de chacune des parties. Par la suite, une rencontre du comité doit avoir lieu à tous les deux (2) mois à une date convenue par le comité, ou à défaut d'entente, le dernier jour ouvrable de la période de deux (2) mois.
- b) Le présent article n'a pas pour effet d'interdire une rencontre entre les représentants de l'employeur et les représentants du Syndicat pour discuter d'une situation d'urgence ne pouvant être reportée à la prochaine réunion du comité.
- c) Lors des rencontres en comité, les parties peuvent, si elles le jugent à propos, s'échanger les renseignements, la recherche et la considération des avis et des opinions de chaque partie permettant librement toute discussion et tous commentaires appropriés.

20.02

Ce comité a pour mandat d'étudier et formuler des recommandations, s'il y a lieu, sur toute question concernant les relations entre l'employeur et le Syndicat ou entre les employés membres du Syndicat et les représentants de l'employeur.

20.03

Un procès-verbal est dressé à chaque réunion et est remis aux membres du comité dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion. La Société fournit le service de secrétariat pour la rédaction et la reproduction des procès-verbaux.

20.04

- a) Les employés siégeant sur ce comité ont droit à une rémunération de deux (2) heures au taux régulier de leur classification, sauf s'ils sont à l'intérieur d'une créance minimale auquel cas ils ne subissent pas de perte de salaire.
- b) Les réunions sont tenues pendant les heures de travail normales soit entre 9 heure et 17 heure. Après entente entre les parties, les réunions peuvent avoir lieu en dehors de ces périodes. Les salariés sont rémunérés dans ce cas au taux simple selon les modalités prévues au présent article.

20.05

(i) L'employeur ne peut, lors de l'application d'une recommandation du comité, aller à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

(ii) Les parties conviennent que le comité ne s'occupe pas de griefs qui sont en cours d'instruction suivant la procédure de règlement des griefs.

20.06

Un représentant des parties peut être remplacé par une autre personne désignée par la partie concernée, dans les cas de force majeure.

ARTICLE 21

PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS

21.01

Grief

définition: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

21.02

Procédure

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

b) (i) A défaut d'entente entre l'employé et son supérieur immédiat, le Syndicat peut présenter le grief par écrit au directeur administratif de la Société dans les vingt-cinq (25) jours de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou du moment où l'employé a pu raisonnablement prendre connaissance de ces faits.

(ii) Le directeur-administratif doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de la soumission du grief.

c) A défaut d'entente ou de réponse, le Syndicat peut dans les quinze (15) jours



21.08

Les samedis, dimanches et jours fériés sont exclus du calcul des délais prévu au présent article. Les parties peuvent extensionner les délais mentionnés aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 21.02 par entente écrite.

ARTICLE 22

AFFILIATION

22.01

La Société reconnaît que le Syndicat est membre de l'Alliance Internationale des Employés de Scène et de Théâtres et des Opérateurs de Projecteurs de Cinéma des Etats-Unis et du Canada, et que les statuts et règlements de l'Alliance régissent les employés.

22.02

Dans le cas des spectacles de toute tournée avec "carte jaune", l'employeur convient de respecter le nombre d'employés requis sur la "carte" ainsi que les classifications indiquées.

Les préposés au chargement et au déchargement complètent leur appel au montage et au démontage comme machinistes.

ARTICLE 23

RENOUVELLEMENT

23.01

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

A son expiration, la présente convention demeure en vigueur jusqu'aux termes des délais prévus pour la conciliation dans l'éventualité d'une demande de conciliation par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 24

D U R E E

24.01

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

Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la convention, sauf ce qui suit:

- a) Les taux prévus aux annexes A et B sujets s'il y a lieu à l'application de l'article 7.03.
- b) L'indemnité de vacances prévue à l'article 11.
- c) L'indemnité prévue à l'article 15.02.

La rétroactivité prévue aux sous-paragraphes a), b) et c) est applicable au travail effectué entre le 1er septembre 1981 et la date de mise en vigueur de la convention.

ARTICLE 25

CLAUSE D'INDEXATION

25.01

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, la Société ajuste, le cas échéant, les salaires selon la formule d'indexation prévue ci-dessous, et ce, pour chacune des années de la convention (1er septembre 1981 au 31 août 1982 et 1er septembre 1982 au 31 août 1983).

25.02

Lorsque le pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation consentie aux salariés pour la même période (soit 9% pour la première année et pour la seconde année, 8% plus le pourcentage d'intégration), la Société leur verse un montant forfaitaire calculé en multipliant leur taux horaire (ou le tarif spectacle, selon le cas), par le pourcentage excédentaire du mois terminé, ce produit étant alors multiplié par le nombre d'heures ou le nombre de spectacles travaillés, selon le cas, par chaque salarié à chaque mois où la formule s'applique.

25.03

La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada. Le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consom-

25.03 (suite)

mation (IPC) se calcule comme suit:

- a) pour la période du 1er septembre 1981 au 31 août 1982:

$$\frac{(\text{IPC mois terminé} - \text{IPC août 1981})}{\text{IPC août 1981}}$$

- b) pour la période s'étendant du 1er septembre 1982 au 31 août 1983:

$$\frac{(\text{IPC mois terminé} - \text{IPC août 1982})}{\text{IPC août 1982}}$$

- c) pour l'intégration au salaire le 1er septembre 1982:

$$\frac{(\text{IPC août 1982} - \text{IPC août 1981})}{\text{IPC août 1981}}$$

- d) pour l'intégration au salaire le 31 août 1983:

$$\frac{(\text{IPC août 1983} - \text{IPC août 1982})}{\text{IPC août 1982}}$$

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.

25.04

Si la moyenne de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 août 1982 excède le pourcentage de l'augmentation consenti aux salariés en début de période, soit 9%, la Société, en plus du montant forfaitaire prévu au paragraphe 25.02, ajuste les salaires horaires au 1er septembre 1982 en intégrant aux salaires l'excédent du pourcentage de l'augmentation de l'IPC moins l'augmentation consentie aux salariés en début de période, soit 9%, selon la formule prévue au paragraphe 25.03 c).

25.05

Si la moyenne de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 août 1983 excède le pourcentage d'augmentation consenti aux salariés en début de période (8% plus l'intégration du pourcentage excédentaire entre l'IPC et le 9% octroyé pour la première année de la convention collective, conformément à ce qui est prévu au paragraphe 25.04), la Société, en plus du montant forfaitaire prévue au paragraphe 25.02, ajuste les salaires horaires au 31 août 1983 en intégrant aux salaires l'excédent du pourcentage de l'augmentation de l'IPC moins l'augmentation consentie aux salariés en début de période (8% plus l'intégration du pourcentage excédentaire entre l'IPC et le 9% octroyé pour la première année de la convention collective, conformément à ce qui est prévu au paragraphe 25.04, selon la formule prévue en 25.03 d).

25.06

Tout forfaitaire et réajustement salarial dus en vertu des présentes sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fin de chacune des années de la convention collective (31 août 1982 et 31 août 1983).

ARTICLE 26

ENTREE EN VIGUEUR

26.01

Nonobstant les autres dispositions de la convention, celle-ci ne prend vigueur et effet qu'à compter de son approbation, conformément à la Loi de la Société du Grand Théâtre et la Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux.

La Société s'engage à compléter les démarches nécessaires dans les trente (30) jours d'une entente entre les parties. Les sommes rétroactives prévues par l'article 24.01 doivent être versées aux employés dans le même délai.

b) Tout employé membre de l'équipe de base appelé à agir à titre de juré ou candidat juré est rémunéré pour un maximum de six (6) heures à temps plein et ce sur présentation de preuves justificatives appropriées à la condition que l'employé remette à la Société les montants dus de la jour à titre d'indemnité de présence.

La Société accorde à un employé un congé payé par la durée de son absence réglementaire de

ARTICLE 27

CONVOCATION DEVANT UN TRIBUNAL

27.01

a) Tout employé membre de l'équipe de base requis par subpoena de se présenter devant un tribunal de juridiction civile ou criminelle et ce, par suite d'un incident relié à l'exercice de ses fonctions à la Société, reçoit au maximum, la différence entre ce qu'il a droit de recevoir du tribunal et ce qu'il aurait reçu s'il avait dû travailler. Il est entendu que c'est la rémunération de l'employé remplaçant qui sert de base de calcul pour la détermination de la différence à être versée. Il est également convenu que cet employé doit revenir au travail aussitôt que le tribunal n'a plus besoin de ses services.

b) Tout employé membre de l'équipe de base appelé à agir à titre de juré ou candidat juré est rémunéré pour un maximum de six (6) heures à temps simple et ce sur présentation de pièces justificatives appropriées à la condition que l'employé remettre à la Société les montants reçus de la Cour à titre d'indemnité de présence.

27.02

Congé pour audition d'arbitrage

La Société accorde à un employé, un congé payé pour la durée de ces heures régulières de

27.02 (suite)

travail afin de lui permettre d'assister à une audition d'arbitrage lorsque l'employé est:

a) une des parties à la cause d'arbitrage,

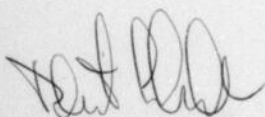
b) un représentant d'un employé qui est une des parties,

ou,

c) un témoin appelé à présenter des faits en relation avec la question référée à l'arbitrage par un employé qui est une des parties,

lorsque l'audition a lieu pendant les heures de travail de l'employé décrit aux alinéas a), b) ou c).

La présente clause n'est applicable qu'aux employés membres de l'équipe de base dans les cas prévus par les sous-paragraphes b) et c).



Signature

Georges Charlier  
J. M. Laurent  
Em. J. J. J.  
J. Claude Lenoir  
Claude Lenoir  
Claude Lenoir (FR)

ANNEXE A

TAUX HORAIRE REGULIER

<u>Classification</u>	<u>81-09-01</u>	<u>82-09-01</u>
Chef-machiniste	11.85	12.80
Chef-éclairagiste	11.85	12.80
Chef-sonorisateur	11.85	12.80
Chef-cinquier	11.50	12.42
Chef-accessoiriste	11.50	12.42
Assistants	10.60	11.45
Projectionniste	10.60	11.45
Opérateur de lampe à arc	10.60	11.45
Machinistes	10.40	11.23
Fonctions non-prévues	10.40	11.23
Chef-habilleur	9.03	9.75
Habilleur	7.48	8.08

ANNEXE B

TAUX SPECTACLE REGULIER

<u>Classification</u>	<u>81-09-01</u>	<u>82-09-01</u>
Chef-machiniste	60.00	64.80
Chef-éclairagiste	60.00	64.80
Chef-sonorisateur	60.00	64.80
Chef-cintriér	59.00	63.72
Chef-accessoiriste	59.00	63.72
Assistants	55.00	59.40
Projectionniste	55.00	59.40
Opérateur de lampe à arc	55.00	59.40
Machinistes	51.00	55.08
Fonctions non-prévues	51.00	55.08
*Chef-habilleur (1)	45.14	48.75
*Habilleur (2)	37.38	40.37
(*) déballage ou emballage durant une représentation	(1) 27.08	29.25
	(2) 23.93	25.84

A N N E X E C

" Le régime particulier suivant s'applique pour les spectacles ou représentations de jour (entre 8 heure et 17 heure) dans le cas de productions du Grand Théâtre, de l'O.S.Q., du P.E.Q. et de Danse-Partout ou des compagnies qui peuvent éventuellement les remplacer et visant à l'animation culturelle, la formation et la préparation d'un public ou l'éducation.

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

- a) Dans les salles Louis-Fréchette et Octave-Crémazie, l'équipe minimum est celle prévue pour les concerts de musique classique à l'article 14.01.

Dans le cas des foyers et du Salon, les dispositions de l'annexe D s'appliquent;

- b) Aux fins de la présente annexe, une représentation ou un spectacle comprend une période maximale de 2 heures pouvant inclure du montage ou du démontage relatifs à cette représentation ou à ce spectacle.

Tout travail accompli en dehors de cette période est rémunéré au taux horaire applicable. "

A N N E X E D

a) Foyers et Salon

En accord avec le Syndicat, la Société du Grand Théâtre de Québec convient de maintenir sa politique prévalant au moment de la signature de la convention pour ce qui est de l'utilisation des services des membres du Syndicat pour le montage et démontage de spectacles dans les Foyers et le Salon.

Dans le cas de répétitions ou de spectacles, la Société affecte un (1) employé lorsque du travail relevant de la compétence des employés régis par la convention doit être effectué.

Dans un tel cas, l'employé désigné par la Société est un chef-machiniste et peut être appelé à accomplir toutes les fonctions décrites à l'article 2.01. Si le travail nécessite un deuxième employé, la Société affecte un machiniste lequel peut aussi être appelé à accomplir toutes les fonctions décrites à l'article 2.01.

Cependant, la Société peut opérer elle-même le système de son des Foyers et du Salon ("P.A. System") sans qu'il soit nécessaire d'affecter un (1) employé membre du Syndicat.

Pour toutes autres utilisations des Foyers et du Salon, les besoins sont déterminés par la Société. Un employé affecté par la Société peut être appelé à accomplir toutes les fonctions prévues à l'article 2.01.

Les dispositions de l'article 13.01 relatives à la période de prise des repas du midi et du soir ne s'appliquent pas dans les foyers et dans le Salon.

Annexe D (suite)

b) Autres lieux

Lorsque la Société fait effectuer du travail de scène, c'est-à-dire de montage, de démontage ou de manutention de décors, d'appareil d'éclairage et de sonorisation, de projection dans les corridors ou la salle de répétition, la Société convient de faire effectuer ce travail par des salariés régis par la présente convention.

c) Les parties conviennent de plus que la pratique prévalant au moment de la signature de la convention est maintenue pour ce qui est de l'exécution du travail dans la salle de répétition.

De plus, lorsqu'il y a répétition dans l'atelier et qu'il y a des manoeuvres à effectuer, la Société confie ce travail à des salariés régis par la présente convention.

d) Il n'y a pas d'équipe minimum dans ces lieux.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,  
ce 16 ième jour de *septembre* 1982;

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE  
DE QUEBEC

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES  
EMPLOYES DE SCENE ET DE PROJEC-  
TIONNISTES DES ETATS-UNIS ET  
DU CANADA, Local 523

*Claude Lortie*  
*Ruth Lortie*  
\_\_\_\_\_

*Bernard St. Laurent*  
*Emile Lussier*  
*Jean Claude Leresque*  
*S. Tardivel*

*[Signature]* Signataires pour les annexes (A, B, C, D) *[Signature] (FTA)*

LETTRE D'ENTENTE no 1

ENTRE:

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

ET,

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYES  
DE SCENE ET DE PROJECTIONNISTES DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA, Local 523

Objet: Techniciens en son

Tel que discuté lors des négociations dans le cas où un musicien agit comme technicien du son à l'occasion d'un spectacle, c'est-à-dire qu'il opère une console de son qui aurait dû être opérée par un membre du Syndicat, l'article 3.03 s'applique.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,  
ce 16 ième jour de *septembre* 1982;

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE  
DE QUEBEC

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES  
EMPLOYES DE SCENE ET DE PROJEC-  
TIONNISTES DES ETATS-UNIS ET  
DU CANADA, Local 523

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]* (PTE)

LETTRE D'ENTENTE no 2

Objet: Equipe de base

Nous désirons vous confirmer nos engagements concernant les personnes suivantes ou les personnes qui peuvent les remplacer qui constituent l'équipe de base:

	<u>REVENUS ANNUELS GARANTIS</u>	<u>REVENUS ANNUELS GARANTIS</u>
	Première année	Deuxième année
MM. Emile JOURNAULT	\$25,230	\$27,248
Jean-Claude LEVESQUE	25,230	27,248
Claude TALBOT	25,230	27,248
Claude TAILLON	23,670	25,563
Gérard ST-LAURENT	25,230	27,248
Nazaire GILBERT	23,670	25,563
Bernard CARON	25,230	27,248

Ces engagements de la Société à leur égard sont les suivants:

1. En autant que ces employés soient affectés en priorité par le Syndicat à la Société et soient disponibles, la Société leur garantit le revenu annuel ci-haut mentionné (incluant les vacances payées) pour la première et la deuxième années de la convention.
2. Les jours fériés prévus à l'article 9 de la convention sont payés à ces employés s'ils surviennent sur semaine. Lorsqu'un jour férié survient un samedi ou un dimanche et que par décret du gouvernement ce jour férié est reporté à un jour de semaine, il est remboursé à ces employés tel que prévu précédemment.
3. En cas d'absence pour maladie de l'un de ces employés, la Société leur rembourse jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables par année de calendrier, pourvu qu'ils aient été appelés au travail et dans l'impossibilité de s'y présenter à cause de maladie. Cette clause ne doit pas être cumulative au régime d'assurance déjà en vigueur par le Syndicat.

Les jours de congés maladie non utilisés au cours de l'année sont remboursés au mois de janvier de l'année suivante à cinquante pour cent (50%) de leur valeur.

4. Pour fins d'application des paragraphes 3 et 4, la rémunération d'une journée est égale à huit (8) heures aux taux horaires réguliers de la classification du salarié concerné.
5. La Société négociera une entente de transférabilité de régime supplémentaire de retraite entre l'Industrielle et la Laurentienne afin de permettre à MM. Emile Journeault, Jean-Claude Lévesque et Claude Talbot de transférer les bénéfices accumulés à la Société dans le régime supplémentaire de retraite du Syndicat.
6. Les garanties prévues aux paragraphes précédents s'appliquent dans chacun des cas au prorata des mois d'emploi dans l'équipe de base.
7. La garantie mentionnée aux paragraphes précédents n'est valable qu'en autant que les employés concernés exécutent les diverses fonctions qui peuvent être requises d'eux dans le Grand Théâtre et en autant que les opérations du Grand Théâtre ne soient pas interrompues par un cas de force majeure ou autre cause hors de son contrôle.
8. Cette lettre est valide pour la durée de la convention et demeure en vigueur durant la période de négociation pour le renouvellement de la convention, sauf qu'elle prend fin par l'exercice du droit de grève ou de "lock-out" par l'une ou l'autre des parties.
9. Etant donné l'exercice du droit de grève par les salariés au cours de la première année de la convention, le revenu annuel garanti dans la présente lettre d'entente au cours de la première année de la convention est établi au prorata des mois effectivement travaillés au cours de cette année.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,  
ce 16 ième jour de Septembre 1982,

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE  
DE QUEBEC

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES  
EMPLOYES DE SCENE ET DE PROJEC-  
TIONNISTES DES ETATS-UNIS ET  
DU CANADA, Local 523

Claude Talbot  
Emile Journeault  
\_\_\_\_\_

Grand St Laurent  
Emile Journeault  
Jean Claude Lévesque  
Claude Talbot  
Charles Morin (FTA)

LETTRE D'ENTENTE no 3

1. La Société du Grand Théâtre de Québec s'engage à demander et à recommander au Ministre des Affaires Culturelles, de même qu'au Conseil du Trésor et au Conseil des Ministres, d'être autorisée à consentir un rattrapage additionnel de cinq pour cent (5%) applicable aux habilleurs et aux habilleuses.
2. Cette demande se fera simultanément à la demande d'approbation de la convention collective par le gouvernement du Québec.
3. La décision d'accorder ou de ne pas accorder ce rattrapage additionnel appartient au gouvernement du Québec.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,  
ce 16 ième jour de *septembre* 1982,

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE  
DE QUEBEC

*André Larivière*  
\_\_\_\_\_  
*André Larivière*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES  
EMPLOYES DE SCENE ET DE PROJEC-  
TIONNISTES DES ETATS-UNIS ET  
DU CANADA, Local 523

*Bernard St. Laurent*  
\_\_\_\_\_  
*Emil Tausneault*  
\_\_\_\_\_  
*Jean-Claude Lussier*  
*Claude Vaillon*  
*André Proulx (FTR)*

LETTRE D'ENTENTE HORS CONVENTION

Objet: Stationnement

Tant que la Société a l'administration du stationnement, elle accorde à treize (13) employés régis par la convention des permis de stationnement.

La Société convient, dans les meilleurs délais, d'installer un système de surveillance électronique (Caméra), du stationnement, relié au système central de sécurité.

Aucun frais pour le stationnement n'est requis des salariés pour la période du 31 mars 1982 au 31 juillet 1982.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,  
ce 16 ième jour de *septembre* 1982;

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE  
DE QUEBEC

*Robert Dutilleul*  
\_\_\_\_\_  
*Edith Dutilleul*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES  
EMPLOYES DE SCENE ET DE PROJEC-  
TIONNISTES DES ETATS-UNIS ET  
DU CANADA, Local 523

*Gérard St-Pierre*  
\_\_\_\_\_  
*Emile Tausseau*  
\_\_\_\_\_  
*Jean Claude Lézé*  
\_\_\_\_\_  
*Claude Taylor*  
\_\_\_\_\_  
*Michel Rousseau (FTQ)*  
\_\_\_\_\_

82 SEP 17 11 10

P R O T O C O L E

---

INTERVENU ENTRE:

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE  
DE QUEBEC,

ET

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES  
EMPLOYES DE SCENE ET DE PROJEC-  
TIONNISTES DES ETATS-UNIS ET DU  
CANADA, Local 523,

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

- 1.- Les parties reconnaissent qu'une entente de principe est intervenue entre elles, sujet à l'approbation mutuelle de leurs mandants.
- 2.- Les parties, leurs membres, leurs représentants, leurs mandataires et/ou préposés renoncent à toutes poursuites les uns à l'égard des autres de quelque nature que ce soit, passée, présente ou future suite à l'exercice du droit de grève fait par les salariés et à l'égard de tous les événements qui sont survenus pendant l'exercice de ce droit, soit du 31 mars 1982 au 15 juillet 1982.
- 3.- En considération de ladite entente, les parties, leurs membres, leurs représentants, leurs mandataires et/ou préposés se donnent mutuellement quittance complète, générale et finale, capital, intérêt et frais de toute réclamation passée, présente ou future qu'ils ont ou pourraient prétendre avoir les uns à l'égard des autres concernant les événements reliés à la grève, qui a eu lieu entre le 31 mars 1982 et le 15 juillet 1982.
- 4.- Les parties, leurs membres, leurs représentants, leurs mandataires et/ou préposés reconnaissent que le présent règlement est fait sans admission de responsabilité de part et d'autres mais est fait dans le seul but d'en arriver à une entente entre eux.

...2/

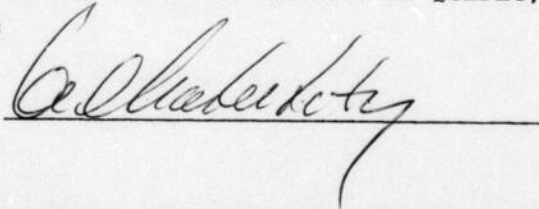
.../2

5.- Les parties conviennent que le retour au travail des salariés s'effectuera à compter du 4 août 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 6 ième jour de septembre 1982;

LA SOCIETE DU GRAND THEATRE DE QUEBEC,

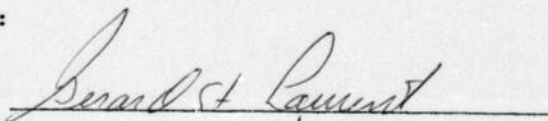
Par:



[Handwritten signature]

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYES  
DE SCENE ET DE PROJECTIONNISTES DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA, Local 523,

Par:



[Handwritten signature]