

NOM

NO

08345-1

C.A.E. 8421 NO.CONV. 83451
AFFIL. 6 NB.EMPL. 21
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M25673001
DATE ENR.840514



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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25673-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-01-25	84-02-21		84-01-25	86-03-31	21	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés(es) de la Cinémathèque Québécoise/Musée du Cinéma (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant La Cinémathèque Québécoise / Musée du Cinéma 335 de Maisonneuve Est Montréal, Qué H2X 1K1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Nationale des Communications Att.: Mme Nicole Fournier 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8421 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont: La Cinémathèque Québécoise et Syndicat des employés(es) de la Cinémathèque Québécoise (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-03-13

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

'84 FEV 21 16 10

CONVENTION

PREAMBULE

La présente convention collective a pour but de régler toutes questions relatives aux conditions de travail des employés de la Cinémathèque de Québec au regard du règlement des différends qui pourrait survenir au cours de son application. Elle est conclue en vertu de la Loi sur l'indépendance du travail qui est entrée en vigueur le 15 avril 1982.

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective s'applique à tous les employés de la Cinémathèque de Québec qui sont employés en vertu d'un contrat de travail en date du 15 avril 1982.

SYNDICAT

Le syndicat des employés de la Cinémathèque québécoise / Musée du cinéma (CSN) a été créé le 30 novembre 1981.

Employés permanents réguliers

Tous employés ayant un contrat de travail à temps plein et affectés à la présente convention.

Employés permanents à temps partiel

Tous employés permanents qui travaillent à temps partiel en vertu de la présente convention.

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

Employés qui n'ont terminé la période d'essai

Employés temporaires

Employés embauchés pour une période de temps déterminée ou remplacement d'un employé absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention.

ENTRE: LA CINÉMATHEQUE QUÉBÉCOISE / MUSÉE DU CINÉMA

ET: SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DE LA CINÉMATHEQUE QUÉBÉCOISE / MUSÉE DU CINÉMA (CSN)

Employés embauchés pour un travail temporaire et temporaire. La durée de l'emploi est déterminée avant l'embauche et ne doit pas excéder quatre semaines consécutives. L'employeur et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives aux parties. L'embauche temporaire successive ne doit pas avoir pour effet de causer directement ou indirectement à l'employé, le déplacement ou la réduction d'heures de travail d'employés permanents.

Stagiaires

Est considéré comme stagiaire celui ou celle qui a travaillé à temps plein en vertu d'un loi ou d'un régime spécial. Pour les stagiaires embauchés en vertu de la présente convention, le stage fait l'objet d'une convention écrite qui ne s'applique pas à l'embauche.

Apprentis

Est considéré comme apprenti celui ou celle qui est embauché en vertu d'un contrat de travail à temps plein en vertu de la présente convention. L'employeur et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives aux parties. Une fois le contrat de travail conclu, la présente convention s'applique.

Caravans

Est considéré comme caravans celui ou celle qui est embauché en vertu d'un contrat de travail à temps plein en vertu de la présente convention. L'employeur et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives aux parties. Une fois le contrat de travail conclu, la présente convention s'applique.

La présente convention collective s'applique à tous les employés de la Cinémathèque de Québec qui sont employés en vertu d'un contrat de travail en date du 15 avril 1982.

Note: Veuillez prendre note que dans toute la convention collective lorsque le masculin est utilisé pour indiquer des personnes, il inclut également le féminin.

CONVENTION

PRÉAMBULE

La présente convention collective a pour but de mieux définir toutes questions reliées aux conditions de travail des employés de la Cinémathèque, de prévoir les procédures appropriées au règlement des différends qui peuvent survenir au cours de la durée de la présente convention, et ceci tout en préservant l'esprit, le dynamisme et l'originalité qui ont marqué les vingt années d'existence de la Cinémathèque.

DÉFINITION DES TERMES

Employeur:

Cinémathèque québécoise/Musée du cinéma. Une corporation privée sans but lucratif fondée selon la 3e partie de la loi sur les compagnies le 18 avril 1963.

Syndicat:

Le syndicat des employés(ées) de la Cinémathèque québécoise/Musée du cinéma (CSN), fondé le 30 novembre 1981.

Employé permanent régulier:

Tout employé ayant terminé sa période d'essai et effectuant la période normale de travail prévue par la présente convention.

Employé permanent à temps partiel:

Tout employé permanent qui travaille un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues dans la présente convention.

Employé à l'essai:

Employé qui n'a pas terminé sa période d'essai.

Employé temporaire:

Employé embauché pour une période de temps déterminée en remplacement d'un employé absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention.

L'employé temporaire doit être avisé lors de son embauchage de la date de sa mise à pied.

Employé surnuméraire:

Employé embauché pour un travail spécifique et temporaire. La durée de l'emploi est déterminée avant l'embauche et ne doit pas excéder six (6) mois. Cependant, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'autres délais sur entente entre les parties. L'embauche d'employés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de causer directement ou indirectement la mise à pied, le déplacement ou la réduction d'heures de travail d'employés permanents.

Stagiaire:

Est considéré comme stagiaire celle ou celui qui a un stage à faire en vertu d'une loi ou d'un régime d'étude. Peut aussi être considéré comme stagiaire, un étudiant dont le stage fait l'objet d'une entente entre les parties lors de l'embauche.

Apprenti:

Est considéré comme apprenti tout nouvel employé dont la formation technique nécessite une période d'apprentissage selon les termes de la loi. Cependant, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'autres délais sur entente entre les parties.

Une fois la période d'apprentissage terminée, l'employé entreprend automatiquement sa période d'essai.

Conjoint:

Est considéré comme le conjoint d'un employé, la personne qu'il désigne comme tel et avec qui :

- i) il réside depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union
- ii) et est publiquement représenté comme conjoint.

Ancienneté:

Désigne la durée totale du service continu accumulé par un employé, exprimée en années, en mois et en jours d'emploi, à partir de la date d'embauche comme "employé à l'essai".

CHAPITRE 1 : JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec en date du 29 janvier 1982 et qui couvre:
"Tous les salariés au sens du code du travail."
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, ajouter, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention.
- 1.03 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés régis par l'accréditation syndicale émise conformément aux dispositions du code du travail.
- 1.04 Toute entente particulière relative à des conditions de travail différentes ou non prévues à la présente convention entre un employé et l'Employeur, devra recevoir l'accord écrit de la partie syndicale et de la partie patronale.
- 1.05 Tout employé doit, comme condition d'emploi, consentir à la retenue syndicale faite par l'Employeur. À chaque période de paie, ce dernier déduit sur le salaire brut de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 1.06 Pour fins d'application des dispositions du paragraphe précédent, l'Employeur doit faire signer à tout employé compris dans l'unité de négociation, une formule de retenue syndicale et en transmettre une copie au secrétaire du Syndicat.
- 1.07 L'Employeur remet mensuellement au trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours de la dernière paie du mois, un chèque équivalant aux montants ainsi retenus, et fait à l'ordre du Syndicat, ainsi qu'une liste des noms des salariés et le montant prélevé pour chacun d'eux.
- 1.08 Si l'assemblée générale du Syndicat décide de modifier le montant de la cotisation syndicale, le Syndicat transmet à l'Employeur un avis écrit à cet effet.
- 1.09 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé par suite de son expulsion ou de sa démission du Syndicat. De même, il n'est pas tenu de refuser l'embauche à un employé, suite au refus du Syndicat de l'admettre comme membre.
- 1.10 Le syndicat a le droit d'afficher à l'endroit convenu entre les parties, à l'intérieur des bureaux de la Cinémathèque québécoise sur un tableau prévu à cette fin.
- 1.11 Sous réserve de la disponibilité de ses locaux, l'Employeur consent à mettre à la disposition du Syndicat un local et des salles pour tenir ses réunions.

CHAPITRE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 2.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a tous les droits de gérance, c'est-à-dire que, de façon générale, les fonctions de direction, d'administration et de gestion relèvent de l'Employeur à moins que certaines de ces fonctions ne soient incompatibles avec certaines dispositions de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur et ses représentants, le Syndicat et ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou de l'un des employés à cause de son origine ethnique, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques et mentaux, de son âge, de son état de grossesse, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, son casier judiciaire, son lien de parenté, son statut social, ses relations sociales, son orientation sexuelle, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.
- 2.03 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, pour l'un des motifs ci-haut mentionnés.
- 2.04 Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir une fonction est réputée non-discriminatoire.

CHAPITRE 3 : RECRUTEMENT DU PERSONNEL (EMBAUCHE, PÉRIODE D'ESSAI, ETC.)

- 3.01 a) À l'engagement de tout nouvel employé, l'Employeur remet à ce dernier une lettre d'engagement précisant sa fonction, la description de tâche, incluant les priorités parmi ses composantes, son statut, sa classification, l'horaire de travail, et fait parvenir au Syndicat la copie de cette lettre.
- b) L'Employeur remet annuellement au Syndicat une liste à jour de tous les salariés au sens du code du travail. Cette liste comprend:
- noms et prénoms;
 - date de naissance;
 - salaire;
 - titre de la fonction;
 - date d'entrée en fonction;
 - adresse domiciliaire et téléphone;
- c) Tout nouvel employé est à l'essai pour une période de six (6) ou neuf (9) mois tel que spécifié dans sa définition de tâche. Après cette période, il acquiert automatiquement son statut de permanence. Durant ladite période l'employé à l'essai peut être congédié en tout temps par l'Employeur auquel cas le syndicat ne peut avoir recours, pour l'employé concerné, à la procédure de grief et d'arbitrage.

CHAPITRE 4 : MOUVEMENT DU PERSONNEL ET RECRUTEMENT

- 4.01 a) À partir du moment où l'employeur décide de créer un poste nouveau ou de combler un poste devenu vacant, il doit l'afficher pendant dix (10) jours ouvrables et en informer le Syndicat par écrit.
- b) L'affichage doit contenir la définition et les exigences du poste, le salaire, l'horaire de travail et la durée de la période d'essai attaché au poste, s'il y a lieu.
- c) Tout employé peut poser sa candidature par écrit à l'Employeur et ce, dans les délais prévus à 4.01 a).
- d) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur fournit, s'il y a lieu, par écrit au Syndicat le nom des employés qui ont posé leur candidature.
- e) L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, au plus tard trente (30) jours civil après la fin de la période d'affichage, le nom du candidat qu'il a choisi, s'il y a lieu.
- 4.02 L'Employeur doit procéder à la nomination de la façon suivante, en fonction de l'affichage prévu à l'article 4.01:
- a) Lorsqu'un poste est affiché, le critère décisif de sélection est la compétence, i.e. connaissance, formation, expérience, habileté et aptitude. Dans le cas de compétence égale, l'ancienneté est le critère décisif.
- 4.02 b) Le candidat qui obtient le poste devient un employé à l'essai, selon les termes de la clause 3.01 c). Cependant, si ledit candidat a été choisi parmi les employés permanents de la cinémathèque, la clause 3.01 c) ne s'applique qu'en ce qui concerne la durée de la période d'essai.
- c) Si, au cours, ou à l'expiration de la période d'essai, l'employé décide de ne pas accepter le poste, ou si l'employeur ne confirme pas l'employé dans ce nouveau poste, l'employeur devra permettre à l'employé de réintégrer son ancien poste si cet employé faisait déjà partie du personnel de la cinémathèque.
- 4.03 L'employeur et le syndicat, d'un commun accord peuvent déroger à la procédure mentionnée en 4.01 et 4.02 suite à une entente écrite à cet effet et signée par les deux parties.

CHAPITRE 5 : ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté désigne la durée totale du service continu accumulée par un employé, exprimée en années, en mois et en jours d'emploi, à partir de la date de son dernier embauchage par l'Employeur.
- 5.02 Pour acquérir de l'ancienneté, un employé doit d'abord compléter sa période d'essai. Lorsque cette période d'essai a été complétée, l'employé est considéré comme ayant un service continu avec l'Employeur, rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 5.03 a) Pour un employé régulier à temps partiel, l'ancienneté se calcule en accumulant le nombre d'heures travaillées.
- b) Lorsqu'un employé temporaire ou un employé surnuméraire acquiert le statut d'employé permanent, il est considéré comme ayant un service continu avec l'employeur, rétroactivement à la date correspondant à l'accumulation des heures travaillées, de façon continue.
- 5.04 Sous réserve des dispositions prévues au présent chapitre, l'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler ou elle est maintenue durant une absence autorisée qui découle de l'application d'une disposition de la présente convention.
- 5.05 L'employé perd son ancienneté et son emploi:
- a) lorsqu'il quitte volontairement le service de l'organisme;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) lorsque l'employé mis à pied et rappelé ne revient pas au travail dans un délai de quinze (15) jours civils après réception de l'avis de rappel par courrier recommandé; copie de cet avis est remise au syndicat le jour même de son envoi.
- d) lorsque la mise à pied excède quinze (15) mois.

CHAPITRE 6 : CONGÉDIEMENTS, MESURES DISCIPLINAIRES ET MISES À PIED

- 6.01 Dans le cas de mise à pied, l'Employeur gardera à son emploi le ou les employés les plus anciens à l'intérieur de chaque secteur d'emploi touché. (L'annexe A à la présente convention précise l'ancienneté de chaque employé ainsi que son secteur d'activité.)
- 6.02 En cas de réouverture d'un poste, l'Employeur privilégiera l'employé mis à pied qui occupait auparavant ce poste.
- 6.03 Tout employé permanent mis à pied à la suite d'une décision de l'Employeur de fermer un poste, doit en être informé par écrit un mois à l'avance. Copie conforme de cet avis est transmise au syndicat.
- 6.04 Tout employé mis à pied à la suite d'une décision de l'Employeur de fermer un poste, a droit à une indemnité de départ calculée au taux du salaire qu'il touchait au moment de cette décision. Cette indemnité équivaut à une (1) semaine de salaire pour une période de moins d'une année d'ancienneté, à deux (2) semaines pour une à quatre années d'ancienneté, à quatre (4) semaines pour quatre à six années d'ancienneté, à six (6) semaines pour six à dix années d'ancienneté et à huit (8) semaines pour plus de dix années d'ancienneté.
- 6.05 Sous réserve de la procédure de griefs, le Syndicat reconnaît que le pouvoir de discipliner de l'Employeur inclut le congédiement comme mesure ultime dans les circonstances qui le justifient.
- 6.06 L'employé a droit d'être prévenu par écrit de tout reproche disciplinaire susceptible d'entraîner son congédiement.

Si, dans un délai raisonnable tel que prescrit dans l'avis écrit mentionné au paragraphe ci-haut, l'employé n'a pas remédié à la situation ou au comportement reproché, un deuxième avis suivra prescrivant un nouveau délai pour remédier à la situation. Si après ce deuxième avis, l'employé n'a pas remédié à la situation ou au comportement reproché, il est alors congédié sans autre avis que celui du congédiement.

Am. F. J. W. A.G. 44.
 Ce qui précède est sans préjudice au pouvoir de l'Employeur de congédier sur le champ l'employé dont la présence sur les lieux de l'Employeur cause un péril physique ~~ou psychologique~~ réel ou appréhendé pour l'Employeur ou les autres employés.

- 6.07 Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir un préavis écrit dans un délai raisonnable, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, et les motifs de la convocation. L'employé peut être accompagné d'un représentant et/ou d'un conseiller syndical.
- 6.08 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un employé ne sera pas invoqué contre lui et sera retiré de son dossier si au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a aucune infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.
- 6.09 En cas de congédiement, sauf dans les cas de fautes graves ou de cas fortuit, l'Employeur doit remettre à l'employé congédié au moment de son départ le salaire complet auquel il a droit ainsi que son indemnité de vacances, s'il y a lieu, après avoir retenu le montant que ledit employé pourrait alors devoir à l'Employeur.
- 6.10 Tout employé au nom duquel le Syndicat a eu recours à la procédure de grief et/ou d'arbitrage et dont le congédiement a été annulé doit être réinstallé dans ses fonctions précédentes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date du règlement ou de la décision rendue par l'arbitre.

CHAPITRE 7 : DÉFINITION DES TÂCHES

- 7.01 L'employeur, dans les trois mois suivant la signature de la présente convention, fournira une définition de tâche pour chacun des postes concernés par les présentes.
- 7.02 Cette définition des tâches sera rédigée en consultation avec l'employé concerné et un représentant syndical. Elle consistera:
- 1) à donner un titre aux postes;
 - 2) à définir la fonction;
 - 3) à définir les attributions;
 - 4) à définir l'horaire de travail.

CHAPITRE 8 : CONGÉS

Vacances annuelles

- 8.01 Les employés ont droit, suivant la durée de leur service continu au 30 septembre d'une année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit:
- | | |
|----------------------------|---|
| - de 0 à 2 ans de service: | un jour et quart de vacances par mois travaillé |
| - de 2 à 10 ans | 4 semaines de vacances |
| - 10 ans et plus | 5 semaines de vacances |
- 8.02 Pour fins de calcul des vacances annuelles, l'employé qui entre en service entre le premier (1er) et le quatorzième (14ème) jour du mois se voit reconnaître un mois de service.
- 8.03 L'employé ayant droit à une fraction de semaine de congé payé peut après entente avec l'Employeur, compléter la semaine à ses frais ou en anticipation de ses vacances de l'année suivante. À la cessation d'emploi pour cause autre que le décès, tout congé accordé qui n'a pas été acquis doit être remboursé.
- 8.04 Lorsqu'il accorde un congé de vacances à un employé l'Employeur doit, sous réserve des exigences du service, s'efforcer, dans la mesure du possible, de satisfaire à la demande de l'employé.
- 8.05 Un employé incapable de prendre ses vacances annuelles à la date prévue à cause de maladie, d'accident de travail ou pour toute autre raison jugée valable peut reporter celle-ci à une période ultérieure, après entente avec l'employeur.
- 8.06 En cas exceptionnel, l'Employé peut, après entente avec l'Employeur, différer en tout ou en partie ses vacances à l'année suivante.
- 8.07 La paie est remise à l'employé avant son départ pour les vacances.
- 8.08 Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices de vacances accumulées à la date de son départ.
- 8.09 Lorsque l'Employeur continue à verser le traitement d'un employé durant son absence du travail pour cause de maladie ou d'accident, le cumul des jours de vacances est maintenu sur la base des mois ou des années de service. Une absence pour congé parental n'interrompt pas le service continu pour les fins de l'accumulation des crédits de vacances.
- 8.10 La grille des vacances annuelles sera établie après consultation avec les employés de façon à permettre à l'Employeur de faire fonctionner la Cinémathèque adéquatement. En cas de conflit de période de vacances entre deux employés, priorité sera donnée à celui qui a le plus d'ancienneté.
- 8.11 La période de référence pour l'accumulation des crédits de vacances débute le 1^{er} octobre.

Congés fériés

- 8.12 Les jours suivants sont chômés et payés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - le 24 juin (St-Jean-Baptiste)
 - le 1er juillet (Fête de la Confédération)
 - Fête du Travail (début septembre)
 - Action de Grâce
 - Noël
 - Lendemain du jour de Noël

- 8.13** Advenant qu'un jour férié survient un jour non travaillé, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour le reporter.

Congés spéciaux

- 8.14** Tout employé permanent bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) À l'occasion de son mariage, du mariage du frère, de la soeur, du père, de la mère, d'un enfant, l'employé a droit à un jour ouvrable, le jour du mariage.
 - b) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant l'employé a droit à sept (7) jours civils consécutifs.
 - c) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur, l'employé a droit à trois (3) jours civils consécutifs.
 - d) À l'occasion du décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable.
 - e) Lorsque l'employé change le lieu de son domicile, il a droit à une (1) journée de congé et ce, pas plus d'une fois par année financière.
 - f) Si les événements mentionnés en a), b), c) et d) ont lieu à une distance de trois cent cinquante (350) kilomètres ou plus, l'employé a droit à un (1) jour chômé et payé additionnel.
 - g) Les congés spéciaux mentionnés en a), b), c) et d) ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de repos dudit employé.
 - h) Tout employé qui est empêché de se rendre sur les lieux de son travail pour causes d'intempéries ou autres, hors de son contrôle, doit, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, en avertir l'employeur dans les plus brefs délais.

Il ne subit aucune perte de traitement, avantages ou bénéfices prévus par la présente convention. Advenant litige la preuve incombe à l'employé.

Congés de maladie

- 8.15** Tout employé a droit à un (1) jour et quart (1/4) de congé de maladie par mois de service pour l'Employeur.
- 8.16** Ces journées de maladie s'accumulent mensuellement à partir du premier (1er) jour du mois coïncidant avec la date d'embauchage et ce, pour un maximum continu de douze (12) mois, ce qui représente un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- Cependant l'employé qui n'a pas épuisé sa banque de journées de maladie peut conserver jusqu'à cinq (5) jours de l'année antérieure pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année.
- 8.17** Sauf indication contraire de l'Employeur, une déclaration signée d'un médecin, précisant la nature de la maladie ou de la blessure et indiquant que l'employé se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, sera exigée si la période de congé sollicitée dépasse trois (3) jours consécutifs.
- 8.18** L'employé n'est pas admissible à un congé de maladie payé pendant une période de vacances ou de congé sans solde.
- 8.19** Si un accident ou une maladie retient un employé à la maison, celui-ci devra, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, en avertir l'Employeur dans les plus brefs délais qui suivent son heure normale d'arrivée au travail.
- 8.20** Le salaire de l'employé incapable de travailler par suite d'accident autre qu'accident de travail ou par suite de maladie, lui est payé à son taux de salaire régulier à même ses crédits de maladie accumulés jusqu'à épuisement de ses crédits de maladie.

- 8.21 Pour tout employé ayant dix (10) ans d'ancienneté qui devient incapable de travailler par suite d'accident ou de maladie, une fois épuisés ses congés de maladie, l'Employeur continue à lui verser son salaire pendant six (6) mois. En pareil cas l'Employé sera tenu de fournir à l'Employeur un rapport mensuel concernant son état de santé. L'Employeur peut, s'il le désire, faire vérifier l'état de santé dudit Employé par un médecin de son choix. Pendant une telle période, l'Employé, s'il n'habite pas au Québec, doit s'y rendre, sur demande de l'employeur, afin de faire vérifier son état de santé. L'employeur ne pourra cependant exiger un tel déplacement plus de 3 fois au cours de la période.

Congé de maternité

- 8.22 Une employée permanente, si elle devient enceinte, a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines.

Pendant cette période l'employée bénéficie d'un bonus de maternité équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage de maternité auxquelles elle a droit et son salaire régulier. Ce bonus lui est versé périodiquement au moment habituel de la remise de la paie.

- 8.23 L'employée avise son Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins six (6) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Si l'employée ne présente pas l'avis de six (6) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et bénéficier du congé de maternité.

- 8.24 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Elle 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. L'employée devra tenir compte des exigences de l'assurance-chômage.

- 8.25 a) L'employée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère sa convention collective. Au retour de son congé de maternité, l'employée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenu, à sa demande, pendant son congé.
- b) L'employée qui est en congé de maternité peut prolonger son congé par un congé sans solde pour une durée n'excédant pas un an et ce aux mêmes conditions que celles prévues en a).

Complications et interruption de grossesse

- 8.26 L'employée subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, l'employée bénéficie des avantages prévus pour les journées de maladie.

- 8.27 L'employée permanente qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée, a droit à un congé spécial pour une période dont la durée est prescrite par certificat médical.

Santé et sécurité

- 8.28 L'employeur doit informer son personnel de toutes conditions de travail qu'il connaît, prouvées ou présumées, pouvant mettre en danger l'employée enceinte et le fœtus.

- 8.29 Toute employée ayant de bonnes raisons de croire que ses conditions de travail peuvent mettre en danger la santé du fœtus peut demander à l'employeur de vérifier lesdites allégations et si elle s'avérait justes l'employeur la mutera à un poste équivalent et sans danger.

Congé de paternité

- 8.30 L'employé permanent dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables, consécutifs ou non à la condition que ce congé soit pris à l'intérieur d'une période allant de un mois avant la naissance ou l'adoption à trois (3) après.

Congé pour adoption

- 8.31 Dans le cas où un(e) employé(e) adopterait un enfant, si il(elle) désirait obtenir un congé d'adoption, les conditions d'obtention de ce congé devront faire l'objet d'une entente entre l'employé et l'employeur. En aucun cas cependant ce congé ne sera rémunéré plus de trois (3) jours ouvrables, consécutifs ou non.

Congés pour activités syndicales

- 8.32 De façon générale, les affaires du syndicat doivent être conduites en dehors des heures normales de travail à l'exception des tâches reliées à la vérification de l'application de la présente convention et des procédures de griefs.
- 8.33 Lorsque le fonctionnement normal de la Cinémathèque le permet, l'Employeur peut accorder à un employé désigné par le syndicat un congé sans solde lui permettant de participer à des congrès ou à des stages d'étude directement reliés aux problèmes que le syndicat peut raisonnablement avoir à résoudre, à condition toutefois que l'Employeur en soit prévenu au moins trois (3) semaines à l'avance et que l'absence ne dépasse pas trois (3) jours consécutifs et dix (10) jours annuellement. Certaines de ces libérations peuvent être remboursé par l'employeur lorsqu'elle sont liées à l'activité cinématographique québécoise.
- 8.34 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation par l'Employeur.

Absence pour services publics

- 8.35 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.
- 8.36 L'employé régulier convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

Cependant, l'employé visé doit remettre à l'Employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou témoin.

Congés sans solde

- 8.37 L'employé permanent qui le désire peut demander à l'employeur un congé sans solde.

Ce dernier, à sa discrétion, pourra accorder ce congé aux conditions qu'il détermine.

- 8.38** L'employé en congé sans solde conserve son ancienneté. Il peut continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, s'il y en a et s'il en assume les coûts.

Si une augmentation est versée à tous les employés, la sienne est calculée au prorata du nombre de mois effectivement travaillés pendant l'année fiscale. À son retour, il bénéficie de l'échelle en vigueur à son retour en conservant tous ses droits, devoirs et privilèges.

Congé pour formation

- 8.39** a) Tout employé peut bénéficier d'un congé pour formation d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution ou participer à une activité reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b) Un congé pour formation peut être payé en totalité, en partie ou pas du tout, selon la décision de l'Employeur et dépendant de certains facteurs tels que la durée du cours, sa connexité et sa valeur par rapport au rôle futur prévu pour l'employé au sein de la Cinéma-thèque et aussi la nature des besoins de l'Employeur dans le genre de fonctions dont il est question.
- c) À titre de condition d'octroi d'un congé pour formation, tout employé doit, au besoin, donner avant le commencement du congé, un engagement, par écrit, stipulant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur,
- (i) abandonne le cours d'étude;
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'étude ou
 - (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours d'étude;

il remboursera à l'Employeur tout salaire qui lui a été versé en vertu de la présente clause, au cours de son congé pour formation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

CHAPITRE 9 : HORAIRE DE TRAVAIL

- 9.01** L'employeur convient de ne pas exiger d'un employé à temps plein plus de quarante (40) heures d'ouvrage au cours d'une semaine de travail. Il convient également que la semaine normale de travail de tout employé à temps plein sera de trente-cinq (35) heures. Cependant, comme l'Employeur peut à l'occasion demander à un employé de remplir sa semaine de quarante (40) heures, l'employé en tel cas fera tout son possible pour acquiescer à la demande de l'Employeur. L'Employeur ne pourra cependant demander à un employé de fournir ainsi plus de vingt-huit (28) heures annuellement en plus de son nombre d'heures minimum. En compensation de cette dernière somme de travail demandée ou pouvant être demandée à l'un ou l'autre des employés, l'Employeur convient de fermer complètement ses bureaux et cesser toutes opérations entre le lendemain de Noël et la veille du jour de l'An.
- 9.02** Si l'Employeur demande à un employé de fournir un nombre d'heures supérieur aux vingt-huit (28) heures mentionnées ci-haut, la compensation pour ce nombre d'heures additionnelles devra faire l'objet d'une entente écrite à cet effet entre les deux parties.
- 9.03** L'employeur tiendra un registre des heures demandées et fournies par les employés en plus de l'horaire minimum et tiendra ce registre à la disposition du syndicat.
- 9.04** Certains employés peuvent fournir leur somme d'heures de travail hebdomadaire selon un horaire variable et d'autres doivent le fournir selon un horaire fixe. Cette modalité de répartition des heures de travail doit être clairement indiquée dans la définition de tâche reliée à chacun des postes.
- 9.05** L'employé qui doit, de temps à autre, pour motif valable et avec l'accord de son responsable de secteur, modifier l'horaire de travail prévu à sa définition de tâche peut reprendre son temps en dehors des heures prévues.
- 9.06** Les employés à temps partiel travailleront selon un horaire déterminé conjointement avec l'employeur.

CHAPITRE 10 SALAIRES, VOYAGES ET MISSIONS EXTÉRIEURES

10.01 Salaire pour l'année allant du 1^{er} avril 1983 au 31 mars 1984

a) Employés permanents réguliers :	
Nom	Salaire
Auger François	23 575 \$
Beauchamp Michel	17 500
Beudet Louise	26 616
Beudin Michèle	18 200
Chéné Pierre	16 325
Côté Gisèle	25 093
Gariépy André	18 193
Gauthier Alain	20 395
Gosselin François	16 325
Jutras Pierre	24 334
Laurin Nicole	19 400
Lavallée Louise	20 395
Leblanc Lorraine	19 400
Mackiewicz Richard	19 325
Mantha Luc	15 000
Palardy Carmen	16 325
Rivard Carmen	26 185
Véronneau Pierre	30 112

b) Employés permanents à temps partiel :
Les employés permanents à temps partiel sont rémunérés au taux de 5,50 \$ l'heure.

10.02 Salaires pour les années 84-85 et 85-86.

a) Employés permanents régulier

L'employeur convient d'accorder automatiquement à chacun de ses employés en poste à la fin d'une année une augmentation annuelle de 6 p. 100.

b) Employés permanents à temps partiel

L'employeur convient d'accorder automatiquement une augmentation annuelle de 6 p. 100 au taux horaire de ses employés à temps partiel.

Voyages

10.03 "Voyage" désigne un déplacement autorisé, effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions, et au cours duquel il encourt des frais de transport, de logement, de subsistance, etc., payables à même les deniers de la Cinémathèque québécoise.

10.04 La Cinémathèque détermine avec l'employé les moyens de transport, de logement et de subsistance qui doivent être utilisés par un employé à l'occasion de voyages, en tenant compte des facilités disponibles. Elle lui remet une avance correspondant à l'estimation des frais réels de transport, repas, logement à encourir pour ce voyage s'il est estimé que de tels frais vont dépasser vingt-cinq dollars (25 \$).

10.05 Dans le cas où des frais supplémentaires sont nécessaires, ou si les frais ont été estimés à moins de vingt-cinq dollars (25 \$), ils sont remboursés sur présentation des pièces justificatives.

CHAPITRE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Les deux parties entendent par grief toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 11.02 C'est le ferme désir des parties de régler tout grief équitablement et dans les plus brefs délais possibles.
- 11.03 À moins que les circonstances n'empêchent l'application du présent paragraphe, tout employé, s'il le désire, accompagné d'un représentant syndical, tente de régler son problème avec son responsable de secteur avant de soumettre son grief par écrit.

1^{ère} étape: niveau du grief

- 11.04 a) Le grief doit être soumis par écrit à l'Employeur ou son représentant, dans les quinze (15) jours suivant l'occurrence de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que l'employé ou le syndicat en a eu. Dans le cas où un grief n'est pas présenté dans les quinze (15) jours suivant l'événement y donnant naissance, sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve incombera à l'employé de démontrer qu'il n'a pas pu prendre connaissance desdits faits avant. Le grief doit contenir une description sommaire du litige ainsi que le redressement réclamé.
- b) Dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief, l'Employeur ou son représentant doit rencontrer l'employé concerné accompagné ou non d'un délégué syndical et suite à cette rencontre l'employeur aura cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision.
- 11.05 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées doivent faire l'objet d'un écrit signé par l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.
- 11.06 Les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat ou leurs représentants. Tous les intervalles ci-haut mentionnés excluent les samedis, dimanches, et jours fériés de même que le jour de présentation du grief.
- 11.07 Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut en entraîner l'annulation.

2^{ème} étape : niveau de l'arbitrage

- 11.08 Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il peut être porté en arbitrage dans un délai de vingt (20) jours à compter de la décision de la première étape ou de l'expiration du délai pour rendre ladite décision.

La référence à l'arbitrage est faite par écrit signé par le Syndicat et ledit écrit est signifié à l'Employeur à l'intérieur dudit délai de vingt (20) jours.

L'écrit contenant la référence à l'arbitrage doit indiquer l'arbitre proposé par le Syndicat et l'Employeur doit, dans les cinq (5) jours, indiquer au Syndicat s'il décide ou refuse l'arbitre proposé.

Dans le cas d'un refus de l'Employeur ou de l'expiration dudit délai de cinq (5) jours, le Syndicat doit, dans les dix (10) jours, s'adresser par écrit au ministre du Travail du Québec pour désigner un arbitre d'office et copie de cet écrit doit être signifiée à l'Employeur à l'intérieur dudit délai de dix (10) jours.

Le défaut de référer un grief en arbitrage de manière et dans les délais ci-dessus prescrits entraîne la déchéance du grief et ce dernier est considéré comme réglé.

- 11.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 11.10 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective.

- 11.11 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 11.12 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés par la partie qui perd la cause ou selon la répartition que l'arbitre décidera dans le cas où il fait droit au grief en partie.
- 11.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail du Québec.
- 11.14 Dans tous les cas, l'arbitre peut:
- annuler la décision de l'Employeur;
 - maintenir la décision de l'Employeur;
 - rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un employé injustement traité pourrait avoir droit ou un montant que serait tenu de rembourser un employé à l'employeur à titre de dédommagement.
- 11.15 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, cette somme porte intérêt au taux légal prescrit par le code du travail.
- 11.16 L'Employeur peut soumettre des griefs en première et deuxième étapes conformément aux dispositions ci-dessus, tout comme le Syndicat et en faisant les changements appropriés.

EN DOUX EXEMPLAIRES, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE _____

LA CINÉMATHEQUE QUÉBÉCOISE/
MUSEE DU CINÉMA

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA CINÉMATHEQUE
QUÉBÉCOISE/MUSEE
DU CINÉMA (CSQ)

CHAPITRE 12 DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

- 12.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature des présentes et le demeure jusqu'au 31 mars 1986 inclusivement.
- 12.02 Toutes les clauses à incidence monétaire de la présente convention s'appliquent rétroactivement au 1er avril 1983.
- 12.03 Toutes les conditions prévues par la présente convention collective subsistent jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE _____ 1984.

LA CINÉMATHÈQUE QUÉBÉCOISE/
MUSÉE DU CINÉMA

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DE
LA CINÉMATHÈQUE
QUÉBÉCOISE/MUSÉE
DU CINÉMA (CSN)

CHAPITRE 12 DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

- 12.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature des présentes et le demeure jusqu'au 31 mars 1986 inclusivement.
- 12.02 Toutes les clauses à incidence monétaire de la présente convention s'appliquent rétroactivement au 1er avril 1983.
- 12.03 Toutes les conditions prévues par la présente convention collective subsistent jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 25 janvier 1984.

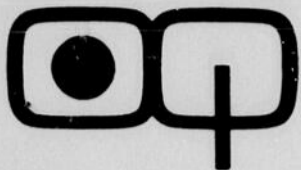
LA CINÉMATÈQUE QUÉBÉCOISE/
MUSÉE DU CINÉMA

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DE
LA CINÉMATÈQUE
QUÉBÉCOISE/MUSÉE
DU CINÉMA (CSN)

Al Bouille
Amir Fritur
Paul Lemas

Louis Levalle
André Gagny
Paul Lemas

Nom de l'employé	Secteur d'activité	Date d'entrée en fonction
A) Temps plein		
Auger François	Conservation	août 1977
Beauchamp Michel	Documentation	janvier 1982
Beudet Louise	Cinéma d'animation	septembre 1968
Beudin Michèle	Administration	janvier 1982
Chéné Pierre	Conservation	avril 1981
Côté Gisèle	Conservation	novembre 1968
Gariépy André	Administration	octobre 1980
Gauthier Alain	Conservation	septembre 1980
Gosselin François	Projections publiques	juin 1982
Jutras Pierre	Cinéma québécois et canadien	septembre 1978
Laurin Nicole	Documentation	janvier 1982
Lavallée Louise	Documentation	janvier 1982
Leblanc Lorraine	Documentation	décembre 1981
Mackiewicz Richard	Projections publiques	septembre 1980
Mantha Luc	Administration	juin 1982
Palardy Carmen	Documentation	janvier 1983
Rivard Carmen	Administration	février 1972
Véronneau Pierre	Publications	août 1973
B) Temps partiel		
Lambert Claude	Projections publiques	septembre 1983
Larouche Marie-Claude	Projections publiques	février 1982
Marion Lucie	Projections publiques	octobre 1982



LA CINÉMATHÈQUE
QUÉBÉCOISE

MUSÉE DU CINÉMA

MEMBRE DE LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES ARCHIVES DU FILM (F.I.A.F.)

Montréal, le 25 janvier 1984

Madame Louise Lavallée
Présidente
Syndicat des employés de la
Cinémathèque québécoise
335 boul. de Maisonneuve est
Montréal H2X 1K1

Chère Madame,

À l'occasion de la signature de la convention collective entre la Cinémathèque et le Syndicat, au nom du Conseil d'administration, je vous informe que la Cinémathèque prendra tous les moyens dont elle dispose pour éviter de procéder à des mises à pied pour raisons financières au cours de la présente convention.

Si, malgré tout, il devenait inévitable de procéder à de telles mises à pied, la Cinémathèque communiquera au Syndicat les informations financières pertinentes concernant ces dites mises à pied et le Syndicat pourra lui suggérer des mesures de nature à rendre moins pénibles dans les circonstances lesdites mises à pied.

Veillez agréer, chère madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Marcia Couëlle, présidente
Pour le Conseil d'administration

335, BOUL. DE MAISONNEUVE EST, MONTREAL, QUEBEC H2X 1K1, CANADA.

TEL. (514) 342-0700 C.A.B.L.E. CINEMATEK



LA CINÉMATHEQUE
QUÉBÉCOISE

MUSÉE DU CINÉMA

MEMBRE DE LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES ARCHIVES DU FILM (F.I.A.F.)

Montréal, le 25 janvier 1984

Madame Louise Lavallée
Présidente
Syndicat des employés de la Cinémathèque
québécoise
335 boul. de Maisonneuve est
Montréal H2X 1K1

Chère Madame,

À l'occasion de la signature de la convention collective entre la Cinémathèque et le Syndicat, au nom du Conseil d'administration, je vous informe que dans le cas d'embauche d'une nouvelle personne en vue d'un poste permanent à la Cinémathèque, la (ou les) personne(s) responsable(s) de cette embauche consultera (consulteront) de façon formelle les membres du personnel concernés par cette nouvelle embauche et ceci pour la durée de la présente convention.

De plus, le Conseil d'administration m'a fait part de son désir d'obtenir la collaboration du Syndicat dans les cas où la Cinémathèque éprouverait des difficultés de recrutement pour combler un poste vacant.

Ce qui précède devrait, dans l'opinion du Conseil, maintenir et renforcer un climat de confiance mutuelle entre les parties.

Veuillez agréer, chère madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Marcia Couëlle, présidente
Pour le Conseil d'administration

335, BOUL. DE MAISONNEUVE EST, MONTREAL, QUEBEC H2X 1K1, CANADA.

TEL. (514) 842-9763 CABLE: CINEMATEK

CHAPITRE 12 DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

- 12.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature des présentes et le demeure jusqu'au 31 mars 1986 inclusivement.
- 12.02 Toutes les clauses à incidence monétaire de la présente convention s'appliquent rétroactivement au 1er avril 1983.
- 12.03 Toutes les conditions prévues par la présente convention collective subsistent jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 25 janvier 1984.

LA CINÉMATHÈQUE QUÉBÉCOISE/
MUSÉE DU CINÉMA

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DE
LA CINÉMATHÈQUE
QUÉBÉCOISE/MUSÉE
DU CINÉMA (CSN)

Al Couelle
Angèle Fortin
Paul Lemer

Luise Levalleé
André Gagné
Genevieve