



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

ODYSCÈNE INC.
Ci-après appelée « l'Employeur »

ET :

**L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE
SCÈNE ET DE CINÉMA, SECTION LOCALE 56
(AIEST local 56)**

Ci-après appelée « le Syndicat »



2020-2024

Table des matières

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
ARTICLE 3	JURIDICTION DE TÂCHE	4
ARTICLE 4	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	6
ARTICLE 5	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ET AUTRES	7
ARTICLE 6	COMPENSATION EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 7	BÉNÉFICES MARGINAUX ET COTISATIONS	8
ARTICLE 8	PAUSES	9
ARTICLE 9	APPEL	9
ARTICLE 10	SPECTACLES ET RÉPÉTITIONS.....	13
ARTICLE 11	TÉLÉVISION, ENREGISTREMENT AUDIO, VIDÉO, CINÉMATOGRAPHIE	13
ARTICLE 12	TRANSMISSION D'APPELS.....	14
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES.....	14
ARTICLE 14	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	15
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ARTICLE 16	COMITÉ CONJOINT	16
ARTICLE 17	DISCRIMINATION	16
ARTICLE 18	SALAIRES	16
ARTICLE 19	GRÈVE OU LOCK-OUT	17
ARTICLE 20	DURÉE DE LA CONVENTION	17
ANNEXE A	18
ANNEXE B	19
ANNEXE C	20
ANNEXE D	21
LETTRE D'ENTENTE # 1	22
LETTRE D'ENTENTE # 2	23
LETTRE D'ENTENTE # 3	24
LETTRE D'ENTENTE # 4	25

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** La présente convention collective s'applique à toute personne qui effectue du travail visé par l'accréditation dans les établissements suivants, soit :

Théâtre Lionel-Groulx, 100 rue Duquet, Sainte-Thérèse, Qc, J7E 3G6

Cabaret BMO Sainte-Thérèse, 57 rue Turgeon, Sainte-Thérèse, Qc, J7E 3H5, de même que tout autre établissement où l'employeur exerce ses activités et situé sur le territoire de la M.R.C. Thérèse-de-Blainville.

- 1.02** Les salariés assujettis à la présente convention effectuent tout travail de montage, de démontage, de réparation, d'entretien, de manutention, d'installation et d'opération de tout décor, accessoire ou équipement de scène électrique, électronique, mécanique, sonore ou laser ainsi que toute autre tâche de même nature servant à la présentation des divers spectacles incluant les scènes temporaires, gradins et tout autre élément de même nature.
- 1.03** Le mot entretien prévu au paragraphe qui précède, signifie : Tout travail de réparation et d'entretien des équipements requis pour un spectacle sur scène, propriété d'Odyscène qui ne sont pas sous garantie et pour lequel le salarié est qualifié. Ces travaux excluent ceux qui requièrent une carte de compétence notamment en matière d'électricité ainsi que ceux reliés à l'électronique et ceux qui peuvent à l'occasion être effectués par les étudiants du département de théâtre dans le cadre de leur cours.
- 1.04** Lorsque l'Employeur se produit dans une salle qui comprend déjà une équipe régulière fournie obligatoirement par le locateur de la salle, il n'utilisera les services des membres du syndicat que pour remplir tout besoin de personnel qui excède celui fourni par le locateur.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Local 56 comme le seul agent négociateur pour représenter tous les employés de scène formant le groupe de salariés défini au certificat d'accréditation Dossier # AM- 2001-1527 (Cas # CM-2010-0331) émis le 10 février 2010 par la Commission des Relations de Travail du Québec et par la décision de la Commission des relations du travail du 20 septembre 2010 dans le dossier AM-2001-1938 CAS : CM-2010-3498.
- 2.02** L'employeur consent à n'employer que les salariés fournis par le syndicat pour exécuter toutes les tâches décrites au champ d'application de la convention collective à l'intérieur des immeubles incluant le cas de location ou de prêt et ce, indépendamment du fait que l'employeur soit ou non le producteur ou coproducteur de cette activité, le tout sous réserve des dispositions relatives aux remplacements temporaires et permanents prévues à l'article 2.03.

2.03 REMPLACEMENTS TEMPORAIRES ET REMPLACEMENTS PERMANENTS DES SALARIÉS.

1. Les listes C et D doivent comprendre dix-sept (17) noms de salariés.
2. Lorsque l'employeur, pour un spectacle ou un événement visé par les dispositions de la présente convention collective, a épuisé la liste D conformément aux dispositions de l'article 9.05 et que le nombre de salariés requis n'est pas comblé il peut alors procéder de la façon suivante :
 - a) Il contacte l'agent d'affaire du local 56 pour lui transmettre les besoins spécifiques à l'appel, ou à l'agent d'affaires du local 863 dans le cas des habilleurs.
 - b) Dans l'éventualité où le local 56 est dans l'impossibilité de fournir les salariés requis par l'employeur, celui-ci peut avoir recours à du personnel de son choix, lequel ne bénéficie d'aucun droit de rappel. L'employeur doit dans informer le syndicat de ce recours à du personnel d'autres sources
3. REMPLACEMENT PERMANENT DES TECHNICIENS

Lorsque pour quelque raison que ce soit, la liste D ne compte plus onze (11) noms de salariés, la procédure suivante s'applique :

- a) L'employeur informe le syndicat du nombre de nom(s) requis;
- b) Le syndicat fait parvenir les noms de cinq (5) candidats pour chaque poste à combler;
- c) L'employeur effectue son choix parmi les cinq (5) candidats proposés et le choix de l'employeur ne peut faire l'objet d'un grief;
- d) Dans l'éventualité où le syndicat n'a pas cinq (5) candidats à proposer, l'employeur est libre de faire appel à de la main-d'œuvre d'une autre source, ces salariés sont alors couverts par les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 3 JURIDICTION DE TÂCHE

- 3.00** Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif de gérer, diriger et administrer ses affaires et son personnel, le tout sous réserve des dispositions spécifique de la convention collective.

Sous réserve de d'autres dispositions précises, dans le cadre de l'exercice de ses droits, l'employeur conserve, notamment et dans tous les cas le droit de déterminer à sa discrétion le personnel requis tant au niveau de son nombre que sa compétence pour ses opérations couvertes par cette convention.

- 3.01** Sauf pour les chefs sons, électriques et machinistes / cintriers, les salariés assument la polyvalence des fonctions dans l'exécution de leur travail et peuvent être appelés à déplacer des meubles, tels que chaises et tables lors des formules cabaret, le tout sur la base de la pratique antérieure à l'accréditation. Toutefois, les chefs affectés au Cabaret BMO Sainte-Thérèse assument la polyvalence des fonctions dans leur travail. Nonobstant ce qui précède, les habilleurs (ses) n'assument aucune polyvalence. Un des chefs des trois départements, choisi par le directeur technique, peut être appelé à le remplacer et

effectuer ses tâches d'ouverture et fermeture de salle, ainsi que d'établir les liens avec les superviseurs de salle ou la gérance de salle durant les soirées de spectacles. Voir lettre d'entente #1.

- 3.02** Dans les cas de prêts ou de location de ses locaux, l'utilisateur se voit dans l'obligation de retenir les services des techniciens de l'Employeur, lequel consent à garantir le salaire des salariés qui sont engagés pour les tâches décrites au champ d'application de la convention collective.

Toutefois, dans les cas de location ou de prêt pour des spectacles non professionnels, amateurs ou étudiants, les générales sont rémunérées au taux de salaire applicable pour les heures réellement travaillées.

Pour plus de clarté, il est entendu que la Théâtre Lionel-Groulx étant la propriété du CEGEP Lionel-Groulx, à ce titre, le CEGEP peut utiliser le Théâtre pour ses activités exclusivement sans faire appel à des salariés à l'emploi de l'Employeur.

Un spectacle est non professionnel lorsque le ou les artistes ne touchent pas de cachet, qu'il n'est pas télédiffusé ou enregistré. Toutefois, un ou des artistes professionnels qui se produisent dans le cadre d'une levée de fonds ou d'une activité caritative sont considérés comme un spectacle professionnel. Sur demande écrite du syndicat, l'employeur fournit toute l'information relative à un spectacle qu'il prétend être non professionnel et ce, incluant le contrat de location.

3.03 APPEL HABILLEUR

La première personne appelée dans ce département est le chef et toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent à ce département.

3.04 REMPLACEMENT PERMANENT D'UN CHEF

La liste de l'annexe C doit comprendre en tout temps, sept (7) noms de salariés pour occuper les fonctions de chef des départements suivants : machiniste, éclairage, son, vidéo, polyvalents (2) et habilleur.

Pour les fins de compléter cette liste l'employeur procède comme suit :

- a) Un affichage à cet effet indiquant le département concerné est fait dans le local destiné aux techniciens et ce, pendant une période de quatorze (14) jours, copie de cet affichage est transmise par courrier électronique au syndicat ainsi qu'à chacun des salariés dont le nom figure sur l'annexe D.
- b) Les salariés intéressés transmettent leur candidature à l'employeur et au syndicat à l'intérieur du délai quatorze (14) jours.
- c) L'employeur s'engage à appliquer une grille d'évaluation objective pour le choix du salarié au poste de chef, copie de cette grille est jointe en annexe E de la convention collective.

Un comité de sélection pour le poste de chef sera composé du directeur général, du directeur technique et du chef choisi par le syndicat. Ce comité verra à convenir d'un

mode de fonctionnement dans le cadre de l'application de la grille d'évaluation et dans la façon d'évaluer les candidats.

- d) Si aucun salarié dont le nom figure à l'annexe D n'est intéressé ou ne répond aux exigences de l'emploi, l'employeur s'engage à combler le poste par le candidat qui répond le plus aux exigences de l'emploi suivant la grille d'évaluation, parmi une liste maximum de cinq (5) candidats dont au plus trois (3) sont fournis par le syndicat.
- e) L'embauche d'un chef non-membre ou le refus d'accorder le poste à un salarié de l'annexe D peut faire l'objet d'un grief. Le fardeau de la preuve appartient alors au syndicat.

3.05 REMPLACEMENT TEMPORAIRE D'UN CHEF

Sous réserve des dispositions de l'article 9.05, pour les remplacements temporaires d'un chef, la pratique antérieure à l'accréditation qui est de faire appel d'abord à un salarié de l'annexe D est maintenue, si aucun n'est disponible ou compétent l'employeur fait alors appel au syndicat. Le salarié technicien ou habilleur appelé à remplacer un chef est appelé au travail sans égard à son ancienneté.

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

4.01 Le salarié a droit d'être rémunéré au taux horaire majoré de 50% pour toutes les heures de travail effectuées en plus de quarante (40) heures de travail dans une semaine.

4.02 Le taux horaire majoré de (50%) est payé pour toutes les heures de travail effectuées entre 24h00 et 08h00.

4.03 Nonobstant l'article 4.05, le taux majoré de 50% est payé pour toutes les heures de travail effectuées la septième journée consécutive travaillée.

Le taux horaire majoré de 50% est payé pour toutes les heures effectuées en sus de 12 heures payées dans une même journée. Les heures payées à titre de tarif spectacle ne sont pas comptées pour les fins d'application du présent alinéa.

4.04 Le taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) sera payé pour toutes les heures de travail effectuées un jour férié.

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser à l'employé de scène une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, mais en incluant le tarif spectacle.

4.05 Un employé de scène qui répond à un appel (call) lui donnant droit à une augmentation du taux horaire de cinquante pour cent (50%) ou de cent pour cent (100%) continuera à travailler au même taux jusqu'à ce que ses services pour cet appel (call) particulier soient terminés.

Toutefois, un employé de scène qui répond à un appel (call) à partir de 6h00 est rémunéré au taux majoré jusqu'à 8h00 et par la suite il est rémunéré au taux applicable.

- 4.06** Sous réserve de l'article 3.02, le tarif spectacle est payé pour tous les spectacles et/ou générales effectués entre 8h00 et 24h00.
- 4.07** Le tarif spectacle majoré de 50% est payé pour tous les spectacles et/ou générales ayant lieu un jour férié.
- 4.08** Dans l'éventualité où le Chef Électrique doit préparer ou créer un plan d'éclairage pour une production quelconque, il obtiendra pour cette tâche une compensation équivalente à un tarif spectacle en sus de son tarif habituel.

ARTICLE 5 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ET AUTRES

- 5.01** Les salariés bénéficient des jours fériés prévus à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la Fête nationale, en conformité avec ces lois.

Les congés fériés sont les suivants :

- Le jour de l'An
- La veille ou le jour ouvrable qui suit le Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes
- La Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste)
- Le 1er juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada)
- La Fête du travail
- L'Action de Grâces
- Le jour de Noël
- La veille ou le jour ouvrable qui suit le jour de Noël

Tout autre jour proclamé en vertu de la Loi sur les normes du travail du Québec.

5.02 CONGÉ SABBATIQUE

À la demande d'un membre de l'équipe maison, l'employeur peut accorder un congé sabbatique d'une durée minimum de deux (2) mois consécutifs et d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs. L'employé doit faire sa demande par écrit, au moins huit (8) semaines avant le début du congé demandé.

L'employé réintègre son poste à la date prévue de retour du congé sabbatique. La date de retour devra coïncider avec la fin des représentations de la production en cours.

En fonction des activités en cours, l'employeur pourra autoriser un retour au travail avant la date prévue de la fin du congé sabbatique.

Avec l'accord de l'employeur, un employé peut prolonger son congé sabbatique initial d'une période ne dépassant pas six (6) mois, en faisant une demande par écrit à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son retour.

Sauf pour une situation hors de son contrôle, un employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas, l'employé informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.

L'employé qui a utilisé cette clause pour obtenir des congés sabbatiques, et qui a épuisé toutes les possibilités de congé qu'elle lui permet, doit revenir au travail pour une période de 6 mois avant de refaire une demande de congé sabbatique.

Une fois la période de congé sabbatique accordée, l'employeur, en accord avec le Local 56, peut avoir recours à un technicien de remplacement qui se retrouvera à la fin de la liste prioritaire afin de combler temporairement la place vacante laissée par l'employé en sabbatique.

ARTICLE 6 COMPENSATION EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

- 6.01** Les salariés au service de l'Employeur sont assujettis à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 7 BÉNÉFICES MARGINAUX ET COTISATIONS

- 7.01** L'Employeur consent à contribuer aux fonds de vacances, au régime de retraite, à l'assurance collective et au fonds de journées maladie du Local 56, conformément aux pourcentages apparaissant à l'Annexe "A" de cette convention.
- 7.02** De plus, l'Employeur déduira pour tous les salariés un pourcentage relatif au salaire brut de chaque employé pour leur régime de retraite, conformément aux pourcentages apparaissant à l'Annexe "A" de cette convention.
- 7.03** Ces déductions, ainsi que les contributions de l'Employeur, seront remises au moins une fois par mois par chèque payable à I.A.T.S.E., Local 56, et envoyées aux administrateurs de ces fonds tels que désignés par le Local 56.
- 7.04** Ladite remise sera accompagnée d'une déclaration en duplicata indiquant les noms de tous les salariés pour lesquels des déductions et contributions ont été faites ainsi que les montants des déductions et contributions pour chacun d'eux.
- 7.05** Au cours de la durée de cette convention, l'Employeur prélèvera sur le salaire de tout employé assujetti à la présente convention le montant des cotisations syndicales déterminées par le Local 56 à condition d'avoir au préalable été informé par le Local 56 du pourcentage de telles cotisations.
- 7.06** Les cotisations syndicales prélevées seront remises par l'Employeur à la personne désignée par le Local 56 au plus tard le 15^{ième} jour du mois suivant le mois au cours duquel les cotisations auront été prélevées, par chèque payable au Local 56 et encaissable au Canada, accompagné d'un relevé mensuel indiquant le nombre de cotisants et le montant des cotisations individuelles.

ARTICLE 8 PAUSES

8.01 Une pause de repas d'une (1) heure est accordée aux salariés après au moins quatre (4) heures de travail et un maximum de cinq (5) heures de travail. Cette heure est accordée durant la période normale de repas (entre midi et 14h30 pour le dîner et entre 17h00 et 19h30 pour le souper. Si le dîner se termine à 14h30, le souper ne peut être pris avant 17h30).

De façon exceptionnelle, si le directeur technique, en accord avec le représentant du producteur, décide que l'on ne peut accorder que trente (30) minutes de période de repas aux employés, l'employeur fournit à ses frais un repas et l'employé est rémunéré pendant cette période.

Si la pause repas ne peut être accordée, les salariés seront rémunérés au taux horaire applicable, majoré de 50% pour toutes les heures de travail ainsi effectuées, jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier d'une pause repas.

Aucun travail technique ne peut être effectué sur scène ou en coulisse durant la période de repas sauf l'accord du piano (« Dark stage »), à l'exception des échauffements d'artistes (sans travail technique) et des événements de type party, lors desquels les salariés peuvent prendre leurs pauses en alternance.

8.02 Une pause minimum de huit (8) heures est accordée aux employés à la fin de leur journée de travail («call») et avant qu'un nouvel appel («call») soit fait, à l'exception d'un nouveau spectacle. S'ils n'ont pas leur pause minimum de huit (8) heures, le nouvel appel sera rémunéré temps et demi au taux horaire applicable.

8.03 Une pause-café d'une durée de quinze (15) minutes sera prise à toutes les deux (2) heures de travail.

ARTICLE 9 APPEL

9.01 À moins d'indication contraire dans la présente convention, l'appel minimum sera de quatre (4) heures pour les salariés.

Lorsqu'une réunion est prévue adjacente à un appel, sur le lieu même de l'appel, la réunion se fait en temps continu avec l'appel qui suit ou qui précède.

9.02 Le nombre de salariés requis pour chaque appel est déterminé comme suit :

- a) Pour les montages et démontages, l'employeur maintiendra un minimum de trois (3) chefs (son, électrique et machiniste/cintrier). À ceux-ci s'ajoute un chef vidéo lorsque l'équipement de son département est requis.
- b) Pour les appels spectacles l'employeur maintiendra un minimum de trois (3) chefs (son, électrique et machiniste/cintrier).
- c) Pour les autres activités en salle (conférence, colloque, etc.), l'employeur maintiendra la présence de trois (3) chefs de département (son, électrique et machiniste/cintrier et vidéo au besoin), payés au tarif applicable pour un appel spectacle.

- d) Pour les activités hors salle (conférence de presse, cocktail, vernissage, etc.), l'employeur maintiendra un minimum d'un (1) chef, au choix du directeur technique, payé pour un appel spectacle.
- e) Pour les activités des Grands Explorateurs et de Ciné-Groulx, un (1) chef de département, au choix du directeur technique, effectuera le travail à l'exception des activités de projection cinématographique à la Salle Pierre-Legault ainsi que les installations hors salle, tenues dans un but promotionnel et/ou éducatif, qui requièrent uniquement l'usage d'un téléviseur et d'un lecteur, où l'employeur pourra opérer ces activités sans la présence d'un chef ou d'un technicien.
- f) Les techniciens et habilleurs(ses) qui accompagnent la production peuvent travailler à toutes les phases d'un appel. Toutefois, la présence des techniciens qui accompagnent le client ne doit pas avoir pour effet de priver de travail un salarié, sur la base de la pratique antérieure à l'accréditation. Le nombre de technicien requis est déterminé par le directeur technique de la salle après consultation avec le représentant du producteur.
- g) Dispositions particulières – Cabaret BMO Sainte-Thérèse.
- L'employeur maintiendra un minimum de deux (2) chefs polyvalents (prime de 15%). Sauf dans le cas de concert classique, non- amplifié, où l'employeur maintiendra un chef polyvalent. Pour les autres activités (conférences, colloques, **partys** etc.), l'employeur maintiendra deux (2) chefs polyvalents (prime 15%) pour un Tarif Spectacle (4 heures).
 - Pour les réunions, ateliers ou formations ne nécessitant qu'un **département** l'employeur maintiendra un (1) seul chef polyvalent (prime 15%) pour un appel minimum de 4 heures.
- h) Dispositions particulières pour la salle Pierre-Legault
- Pour les appels spectacles, l'employeur maintiendra un minimum de **deux (2)** chefs selon les besoins du spectacle et/ou en alternance.
- i) Dispositions particulières pour les résidences d'artistes.
- L'employeur maintiendra un minimum d'un (1) chef par département utilisé, pendant la période de résidence entre le montage et le démontage, étant entendu qu'une journée où se tient une générale ou une représentation n'est pas considérée une journée de résidence.

9.03 Les employés requis pour travailler lors d'un spectacle sont embauchés pour toutes les représentations de ce même spectacle. Toutefois, si des modifications sont apportées au spectacle ou encore dans les cas de pré production, l'Employeur peut requérir un nombre différent de salariés en avisant le Local 56 à l'avance sur avis de douze (12) heures à l'employé.

9.04 Les salariés techniciens et habilleurs (ses) sont appelés au travail selon leur ancienneté, à condition qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour accomplir toutes les tâches visées par un appel. Cependant, les chefs sont les premiers appelés sur tout appel et à défaut leurs remplaçants tels que définis dans l'annexe (C).

Les dispositions du paragraphe précédent ne peuvent avoir pour effet de permettre à un salarié d'accomplir plus de dix-huit (18) heures consécutives.

Un salarié technicien peut refuser un appel et ne subir aucune sanction en raison de ce refus. Toutefois, le salarié technicien qui refuse un appel au travail ou fait défaut de répondre à un appel téléphonique du directeur technique ou son assistant à plus de 10 reprises à l'intérieur d'une période d'un an, peut voir son nom être placé à la fin de la liste d'appel et ce, à la discrétion de l'employeur. Un technicien qui voit ainsi placé son nom à la fin de la liste et qui fait à nouveau défaut de répondre à plus de dix (10) appels au cours de l'année suivante peut voir son nom rayé de la liste d'appel et ce, à la discrétion de l'employeur. Pour les fins d'application du paragraphe précédent, un événement et/ou un même spectacle compte pour un seul appel.

9.05 PRIORITÉ DU CHEF AU THÉÂTRE LIONEL-GROULX (TLG)

Le chef identifié à l'annexe C de la présente convention collective se voit offrir en priorité toutes les heures de travail au TLG conformément à l'article 9.02 de la convention collective.

L'employeur assigne un chef remplaçant désigné à l'annexe C pour les départements son, électrique, vidéo et machiniste, lequel comblera les heures pour lesquels le chef n'est pas présent.

Un chef peut refuser d'accepter un appel aux conditions suivantes :

- a) Il peut refuser jusqu'à un maximum de 36 appels par année (un appel correspondant à un jour de travail) dans le cas des chefs son, éclairagiste et machiniste et dans une proportion de 70 % des appels pour les chefs habilleur et vidéo.
- b) Au-delà de 36 refus à l'intérieur d'une période d'un an ou dans une proportion de plus de 30% des appels pour le chef habilleur, le chef peut se voir déclassifié technicien et ce, à la discrétion de l'employeur et intégré dans le rang correspondant à sa date d'embauche.

9.06 PRIORITÉ DU CHEF POLYVALENT AU CABARET BMO SAINTE-THÉRÈSE

L'employeur choisit deux (2) chefs polyvalents pour le Cabaret BMO Sainte-Thérèse et leur garantit tous les spectacles ayant lieu dans cette salle. L'année est du 1^{er} juillet au 30 juin. Le chef polyvalent doit travailler un minimum de 70 % des événements pour conserver son poste. Pour les fins d'application de ce qui précède, un événement et/ou un même spectacle compte pour un seul appel. Si tel n'est pas le cas, l'employeur peut à sa discrétion le maintenir à son poste ou le remplacer par une autre personne de son choix et ce, même en cours d'année. Le chef polyvalent sera retourné au poste de technicien, selon son rang d'ancienneté avec les avantages qui y sont rattachés. Un des chefs identifiés à l'annexe C pourra agir comme chef remplaçant au Cabaret BMO Sainte-Thérèse

9.07 ABSENCES D'UN CHEF OU D'UN TECHNICIEN

Pour l'application des articles 9.06 et 9.07, les absences reliées à l'une ou l'autre des circonstances suivantes ne sont pas comptabilisées et ce, tant pour les chefs que pour les techniciens :

Une absence pour maladie ou blessure qui empêche le technicien d'exercer les fonctions de technicien;

Un accident de travail ou maladie professionnelle justifié;

Une absence prévue à la Loi sur les normes du travail;

Les refus d'appel au travail ou les défauts de répondre à un appel (date et AM, PM ou soir) lorsque l'appel téléphonique du responsable technique est effectué moins de 30 jours avant un événement pour les chefs et 15 jours pour les techniciens;

Toute absence autorisée par l'employeur.

Les périodes successives d'un an débutent le 1er juillet.

9.08 L'employeur doit faire parvenir un avis écrit au salarié et au syndicat, informant ceux-ci du fait qu'un technicien a refusé des appels à cinq (5) reprises ou encore qu'un chef a refusé à vingt (20) reprises des appels.

9.09 Dispositions particulières

Lorsque l'employeur prévoit qu'un technicien ou un chef, en raison de son ancienneté dépassera 40 heures travaillées dans une semaine, l'employeur peut prendre les mesures suivantes :

- a) Informer le technicien et/ou le chef quinze (15) jours à l'avance que ses assignations seront limitées à quarante (40) heures travaillées pour cette semaine.
- b) L'employeur prend alors les mesures nécessaires pour assigner le technicien ou le chef au nombre d'heures le plus près de quarante heures travaillées sans pour autant scinder un appel.

La présente clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un technicien ou un chef de compléter les assignations reliées à un même spectacle, même si ceci a pour effet d'excéder les 40 heures travaillées entraînant ainsi une majoration de son taux.

En application du paragraphe b), l'employeur peut assigner le technicien ou le chef à des travaux d'entretien ou autres tâches connexes à son emploi.

Les présentes dispositions n'ont pas pour effet de constituer une garantie (40 heures) de travail dans d'autres circonstances que celles-ci-haut prévues.

9.10 Tout salarié qui fait un montage aura priorité sur l'appel spectacle et le démontage au poste qu'il détenait.

Nonobstant ce qui précède au paragraphe ci-haut, un chef qui se fait remplacer sur un montage, avec l'approbation du directeur technique, ne perd pas son appel spectacle et/ou son démontage, s'il se fait remplacer pour un rendez-vous qui ne peut être déplacé ou des circonstances hors de son contrôle.

ARTICLE 10 SPECTACLES ET RÉPÉTITIONS

- 10.01** Un spectacle n'excédera pas une durée de quatre (4) heures débutant une demi-heure (1/2) avant l'heure annoncée pour le lever du rideau et se terminant avec le rideau final.
- Disposition particulière Cabaret BMO : L'appel spectacle débute exceptionnellement 60 minutes avant la représentation.
- 10.02** Le temps excédant celui stipulé pour la durée d'un spectacle est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable lors de l'exécution de ce temps excédentaire.
- 10.03** Une répétition sera considérée comme du temps continu avec le montage, en ce qui a trait aux taux et aux heures minimales, à l'exception d'une générale.
- 10.04** L'équipe assignée à une représentation ne doit pas, pendant le spectacle, démonter ou emballer des décors, accessoires, appareils électriques ou électroniques.
- 10.05** L'employeur fournit aux salariés des chandails noirs, avec logos Odyscène et Aiest 56, à porter lors des appels spectacle.

ARTICLE 11 TÉLÉVISION, ENREGISTREMENT AUDIO, VIDÉO, CINÉMATOGRAPHIE

- 11.01** À l'exception des cas de locations ou de prêt pour des spectacles non professionnels, amateurs ou étudiants, un tarif spectacle sera ajouté au tarif spectacle de chaque employé travaillant au spectacle qui est ainsi enregistré ou diffusé.

Il est entendu que tout équipement requis en vertu de cet article qui est normalement sous la compétence du Local 56 sera manipulé par les employés de l'employeur. Dans l'éventualité où l'employeur contracte une firme externe qui fournit l'équipement spécifique à la captation, un chef vidéo sera présent en tout temps pour supporter l'équipe du fournisseur qui manipule et opère cet équipement.

- 11.02** Les noms et fonctions des membres de l'équipe de scène, ainsi que la mention que ces personnes sont membres du Local 56 de l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, ainsi que le logo de l'A.I.E.S.T apparaîtront en bonne place au générique de tout film, de toute émission télévisée ou webdiffusée, ainsi que sur la pochette de tout produit phonographique dans la mesure où le Local 56 fournit ces détails dans les délais requis.

L'Employeur s'engage à inclure à ses contrats de location une clause obligeant le locataire à remplir l'obligation prévue au paragraphe qui précède.

- 11.03** À l'exception des cas de locations ou de prêt pour des spectacles non professionnels, amateurs ou étudiants, dans le cas de captation à des fins d'archives, le tarif spectacle supplémentaire ne s'applique pas à la condition que cette captation ne soit pas réalisée d'une façon utilisable à des fins commerciales et plus spécifiquement pour la production et la vente d'un DVD ou la diffusion d'un spectacle intégral dans les médias.

Pour les fins du précédent article, une caméra fixe est considérée comme de l'archivage.

Une diffusion par Internet, satellite ou tout autre moyen de transmission de ce genre, ne peut être considérée comme archives. La clause (11.01) d'enregistrement pour fins commerciales s'applique, sous réserve du lancement de saison. On entend par « lancement de saison » une soirée où Odyscène dévoile sa saison au public avec des entrevues ou des extraits de spectacles d'artistes qui feront partis de la programmation d'Odyscène au cours de sa nouvelle saison de programmation. Médias régionaux et public de la région de Sainte-Thérèse y assiste gratuitement. L'événement pourrait être diffusé gratuitement en direct sur Internet.

En cas de désaccord concernant l'interprétation des termes spectacles non professionnels, amateur ou étudiants le syndicat peut soumettre le cas à la procédure de grief et à l'arbitrage. Sur demande du syndicat, l'employeur fourni dans un délai de quinze (15) jours toutes les informations écrites et utiles (devis technique, contrat avec Odyscène et toutes autres informations pertinentes) pour déterminer la nature du spectacle. Le délai pour loger un grief ne court qu'à compter de la réception de ces informations.

ARTICLE 12 TRANSMISSION D'APPELS

- 12.01** L'employeur donne un avis de 72 heures à l'agent d'affaires pour tout appel initial et fait parvenir une copie de la liste des salariés effectivement assignés, à l'agent d'affaires du syndicat. À l'exception d'un appel visant à remplacer un salarié s'étant désisté.
- 12.02** L'employeur donne aux salariés un avis préalable de quarante-huit (48) heures pour tout appel devant être annulé à défaut de quoi, l'employeur paiera l'appel. L'employeur fait parvenir simultanément à l'agent d'affaires du syndicat la liste des salariés visés par l'annulation de l'appel.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Dispositions générales et définitions

Sont considérées comme mesures disciplinaires les avertissements verbaux, les lettres de congédiement ou de suspension, ainsi que les lettres de réprimandes. L'Employeur remet au salarié concerné et au Syndicat une copie de tout document versé à son dossier et qui peut servir à justifier une mesure disciplinaire.

L'Employeur ne doit pas avoir recours à des mesures disciplinaires envers les salariés visés par la convention, à moins d'avoir des motifs justes et raisonnables pour ce faire.

La procédure de grief de la convention s'applique à toute mesure disciplinaire.

13.02 Délais pour l'imposition de mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires doivent être imposées dans les trente (30) jours suivants la date où l'Employeur a pris connaissance de tous les faits pouvant justifier l'imposition de ces mesures.

13.03 Avis

Toute mesure disciplinaire doit être remise par écrit au salarié et copie expédiée au Syndicat.

L'avis écrit de mesure disciplinaire doit indiquer succinctement les motifs invoqués pour imposer ladite mesure disciplinaire.

Les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoquées contre l'employé.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

14.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention.

14.02 Un employé qui désire présenter un grief doit, dans les trente (30) jours suivant l'événement ayant donné naissance au grief, le présenter par écrit, personnellement ou par l'entremise du local 56, à un représentant autorisé de l'Employeur.

14.03 Si le grief n'est pas réglé dans les vingt (20) jours suivant la date de sa présentation, le Local 56 ou l'Employeur peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai, soumettre le grief à l'arbitrage, par un avis écrit à l'autre partie.

14.04 Le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre peut demander au ministre du travail d'en désigner un. La partie qui présente une telle demande au ministre doit en informer l'autre partie.

14.05 L'arbitre entend les parties et en aucun cas il ne peut ajouter, modifier ou changer les dispositions de la présente convention.

14.06 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Local 56 et le salarié concerné et doit être rendue par écrit dans les soixante (60) jours suivant l'enquête et audition, à moins de circonstances particulières dont l'arbitre doit faire mention dans sa décision.

14.07 Les honoraires et déboursés de l'arbitre doivent être défrayés à parts égales par l'Employeur et le Local 56.

14.08 Si l'Employeur croit avoir été privé de ses droits en vertu de la présente convention, il peut soumettre un grief au Local 56 dans les quinze (15) jours suivant l'événement qui a donné naissance au grief.

Si ledit grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours suivant la date de sa présentation, l'Employeur ou le Local 56 peut alors, dans les quinze (15) jours suivants, soumettre le grief à l'arbitrage par un avis écrit à l'autre partie et les dispositions pertinentes s'appliquent.

14.09 Aux fins d'interprétation des présentes, un jour signifie un jour de calendrier.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.01** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de maintenir de bonnes conditions de santé et de sécurité et de mettre en place des mesures visant à prévenir les accidents et à promouvoir la sécurité.
- 15.02** Il est entendu que lorsqu'un employé refuse de respecter les règlements de sécurité, il est alors sujet à des mesures disciplinaires.
- 15.03** L'employeur permettra aux employés de scène d'avoir accès à un local, selon la pratique actuelle.

ARTICLE 16 COMITÉ CONJOINT

- 16.01** Un comité bipartite composé de deux (2) représentants des salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé et se réunira selon les besoins pour régler toute affaire pendante qui requiert une consultation réciproque;
- Discuter des griefs ou des mécontentes;
 - Discuter des conditions et relations de travail ;
 - Discuter de l'organisation du travail ;
 - Discuter de situations pour lesquelles la convention collective est silencieuse;
 - Discuter de tout autre sujet d'intérêt commun.

Les rencontres se tiendront aux moments convenus entre les représentants qui feront tout en leur possible pour tenir les rencontres pendant les heures de travail. Les représentants des salariés seront payés à leur taux horaire régulier pour la durée effective de chaque rencontre.

- 16.02** Il est entendu que le présent article ne doit pas être interprété comme engendrant des droits et obligations de la part des deux (2) parties, leurs droits et obligations respectifs étant définis dans la présente convention.

ARTICLE 17 DISCRIMINATION

- 17.01** Les parties ne pratiqueront pas de discrimination à l'égard d'un membre du personnel en raison de son âge, de sa race, de sa couleur, de ses convictions, de son origine nationale ou ethnique, de son affiliation politique ou religieuse, de son sexe, de son identité sexuelle et de l'expression de cette identité, de son orientation sexuelle, de son statut conjugal, de sa situation familiale, d'un handicap physique ou mental, de son état de personne graciée, de son appartenance à un syndicat ou de sa participation à des activités syndicales légales. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

ARTICLE 18 SALAIRES

- 18.01** Les employés régis par cette convention doivent être payés au taux applicable établi à l'Annexe A faisant partie de la présente convention.

18.02 La rétroactivité s'appliquera sur les taux de salaire seulement, tel que prévu à l'annexe A des présentes.

ARTICLE 19 GRÈVE OU LOCK-OUT

19.01 Le Syndicat réserve pour ses membres et pour les employés fournis par lui, le droit de refuser tout travail pour un sous-locataire de l'Employeur contre qui le syndicat ou quelques syndicats affiliés à l'I.A.T.S.E. aura déclenché une grève légale; de même que pour toutes entreprises où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard de l'I.A.T.S.E. ou un de ses syndicats affiliés.

19.02 Dans le cas où l'Employeur exercerait son droit de lock-out envers un syndicat accrédité auprès de lui autre que le syndicat signataire de la présente convention collective, il s'engage à verser aux employés qui auraient normalement été appelés pour travailler, une rémunération équivalente à un maximum de sept (7) jours.

ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 30 juin 2024.

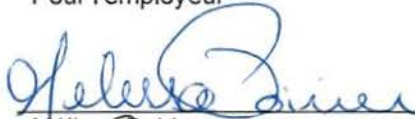
20.02 Les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent en ce qui a trait à la négociation pour son renouvellement.

20.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉS À STE-THÉRÈSE EN CE 27^e JOUR DE

Janvier 2024

Pour l'employeur



Mélissa Poirier, Présidente



Chantal Lamoureux, Directrice générale et artistique

Pour le syndicat



Natalie Goyer, Présidente



Martin Dusseault, Délégué



Simon Rivest

ANNEXE A

ECHELLES DES SALAIRES

TAUX HORAIRE

	Taux actuel	1 ^{er} juillet 2020	1 ^{er} juillet 2021	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
		0%	2,5%	2,5%	2,5%
Chef	22,47	22,47	23,03	23,61	24,20
Technicien	18,92	18,92	19,39	19,88	20,37
Chef polyvalent	25,84	25,84	26,49	27,15	27,83

TAUX SPECTACLE

	Taux actuel	1 ^{er} juillet 2020	1 ^{er} juillet 2021	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
		0%	2,5%	2,5%	2,5%
Chef	112,38	112,38	115,09	118,07	121,02
Technicien	94,63	94,63	97,00	99,42	101,91
Chef polyvalent	129,24	129,24	132,47	135,78	139,18

AVANTAGES SOCIAUX

	Taux actuel	1 ^{er} juillet 2020	1 ^{er} juillet 2021	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
Fonds de pension	4%	4%	4,25%	4,5%	5%
Assurances	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%
Maladies	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	1%
Cotisation de l'employé au fonds de pension	3%	3%	3%	3%	4%
Chaussures de sécurité	0%	0%	0,25%	0,25%	0,25%

VACANCES

0 à moins de 3 ans	4%
3 à moins de 5 ans	6%
5 à moins de 10 ans	8%
10 ans et plus	10%

ANNEXE B

HABILLEURS (SES)

L'employeur mettra à la disposition des habilleurs (ses) un local qui sera aménagé de façon propre et devrait être munis d'appareils tels que laveuse et sècheuse, vaporisateur de vêtements, planche, fer à repasser et évier.

Le travail des préposés aux costumes habilleurs (ses) est le suivant :

Le déballage des vêtements, les réparations et la remise en état (pressage, repassage)

Le lavage et tout autre entretien des vêtements, la mise en loge, la préparation des vêtements pour des changements rapides, l'habillage avant ou pendant les spectacles et le raccrochage après le spectacle ainsi que la collecte des vêtements utilisés pour fin de lavage.

Un habilleur (se) ne peut agir simultanément comme technicien et habilleur (se). Un appel pour le travail d'habilleurs (ses) constitue un appel distinct et ce nonobstant le fait que l'habilleur (se) est affecté à un appel de techniciens avant ou après le travail d'habilleurs (ses).

ANNEXE C

CHEFS

Chef machiniste: Cédric Franc

Chef éclairagiste: Martin Dussault

Chef sonorisateur: Mathieu Dumont

Chef habilleur: Local AIEST 863

Chef polyvalent sonorisateur: Simon Rivest

Chef polyvalent éclairagiste: Robin Kittel-Ouimet

Chef vidéo : Local AIEST 56

ANNEXE D

TECHNICIENS

Marjorie Lefebvre

Carl Girard

Jesse Tolbert

Karl Labrie

Marie Vaillancourt

Coralie Cloutier

Laurent Duceppe-Deschènes

LETTRE D'ENTENTE # 1

REPLACEMENT PONCTUEL DU DIRECTEUR TECHNIQUE

ENTRE: ODYSCÈNE INC.

ET: ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE ET DE CINÉMA,
SECTION LOCALE 56

* * * * *

L'employeur peut utiliser un salarié compris dans l'unité de négociation pour des fins de remplacement ponctuel du directeur technique. Ce salarié se voit alors appliquer toutes les dispositions de la convention collective applicables au chef.

En aucun cas, ce salarié ne peut exercer de mesures disciplinaires, il exerce par contre l'autorité professionnelle.

LETTRE D'ENTENTE # 2

« ADVANCE » (CABARET BMO, THÉÂTRE LIONEL GROULX)

ENTRE: ODYSCÈNE INC.

ET: ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE ET DE CINÉMA,
SECTION LOCALE 56

* * * * *

Un des chefs polyvalents affectés au Cabaret BMO ou un des chefs affectés au Théâtre Lionel Groulx dans leurs lieux respectifs, peut être appelé à finaliser la préparation technique des spectacles, "advance", avec les directeurs de tournées. Si tel est le cas, il recevra une compensation monétaire de deux (2) heures. Advenant le cas où la préparation, "advance", prenne plus que deux (2) heures, le chef polyvalent sera payé pour toutes les heures travaillées à son taux horaire avec tous les bénéfices qui s'y attache prévue par la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 3

DISPOSITION PARTICULIÈRE CENTRE COMMUNAUTAIRE DE BLAINVILLE

ENTRE: ODYSCÈNE INC.

ET: ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE ET DE CINÉMA,
SECTION LOCALE 56

* * * * *

Les conditions applicables au travail de scène au Centre Communautaire de Blainville
seront les mêmes en tous points que celles applicables au Cabaret BMO.

LETTRE D'ENTENTE # 4

FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE

ENTRE: ODYSCÈNE INC.

ET: ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE ET DE CINÉMA,
SECTION LOCALE 56

* * * * *

L'employeur s'engage à évaluer annuellement les besoins de formation du personnel technique en collaboration avec celui-ci.

Ces besoins seront ensuite discutés en comité conjoint pour évaluer les meilleures options disponibles pour répondre à la demande selon les moyens de l'employeur en considérant les divers organismes et subventions qui offrent des aides et incitatifs à la formation.