

# LES GRANDS BALLETS



Convention collective de travail

ENTRE

**LES GRANDS BALLETS CANADIENS DE MONTRÉAL**

ET

**ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE DE THÉÂTRE, DU  
CINÉMA, MÉTIERS CONNEXES ET DES ARTISTES DES ÉTATS-UNIS ET DU  
CANADA (I.A.T.S.E.), SECTION LOCALE 56**

**2025-2028**

## Table des matières

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRÉAMBULE</b> .....                                                                           | <b>3</b>  |
| <b>ARTICLE 1</b> <b>JURIDICTION</b> .....                                                        | <b>3</b>  |
| <b>ARTICLE 2</b> <b>PORTÉE DE L'ENTENTE</b> .....                                                | <b>3</b>  |
| <b>ARTICLE 3</b> <b>CHOIX DES TECHNICIENS</b> .....                                              | <b>4</b>  |
| <b>ARTICLE 4</b> <b>DÉFINITIONS GÉNÉRALES</b> .....                                              | <b>5</b>  |
| <b>ARTICLE 5</b> <b>AUTRES DÉFINITIONS</b> .....                                                 | <b>6</b>  |
| <b>ARTICLE 6</b> <b>RÉMUNÉRATION</b> .....                                                       | <b>6</b>  |
| <b>ARTICLE 7</b> <b>HÉBERGEMENT</b> .....                                                        | <b>6</b>  |
| <b>ARTICLE 8</b> <b>ASSURANCES</b> .....                                                         | <b>6</b>  |
| <b>ARTICLE 9</b> <b>CONDUITE D'UN VÉHICULE ET DÉPLACEMENTS</b> .....                             | <b>7</b>  |
| <b>ARTICLE 10</b> <b>RÉSILIATION DU CONTRAT</b> .....                                            | <b>7</b>  |
| <b>ARTICLE 11</b> <b>HEURES DE TRAVAIL</b> .....                                                 | <b>7</b>  |
| <b>ARTICLE 12</b> <b>ENTRAIDE</b> .....                                                          | <b>8</b>  |
| <b>ARTICLE 13</b> <b>JOURS FÉRIÉS</b> .....                                                      | <b>9</b>  |
| <b>ARTICLE 14</b> <b>VERSEMENT DE LA PAIE, AVANTAGES SOCIAUX ET COTISATIONS SYNDICALES</b> ..... | <b>9</b>  |
| <b>ARTICLE 15</b> <b>PÉRIODE DE REPOS</b> .....                                                  | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 16</b> <b>PRÉPOSÉS AU CHARGEMENT ET AU DÉCHARGEMENT</b> .....                         | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 17</b> <b>MONTAGE ET DÉMONTAGE</b> .....                                              | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 18</b> <b>MESURE DISCIPLINAIRE</b> .....                                              | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 19</b> <b>PROCÉDURE DE GRIEF</b> .....                                                | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 20</b> <b>COMITÉ BIPARTITE</b> .....                                                  | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 21</b> <b>LIBÉRATIONS SYNDICALES</b> .....                                            | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 22</b> <b>ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ</b> .....                                            | <b>12</b> |
| <b>ARTICLE 23</b> <b>DROITS FONDAMENTAUX EN MILIEU DE TRAVAIL</b> .....                          | <b>13</b> |
| <b>ARTICLE 24</b> <b>CAPTATION ET DIFFUSION</b> .....                                            | <b>14</b> |
| <b>ARTICLE 25</b> <b>DURÉE DE L'ENTENTE</b> .....                                                | <b>14</b> |
| <b>ARTICLE 26</b> <b>RÉTROACTIVITÉ</b> .....                                                     | <b>15</b> |
| <b>ANNEXE I</b> .....                                                                            | <b>16</b> |
| <b>ANNEXE II</b> .....                                                                           | <b>17</b> |
| <b>ANNEXE III</b> .....                                                                          | <b>18</b> |
| <b>ANNEXE IV</b> .....                                                                           | <b>19</b> |
| <b>ANNEXE V</b> .....                                                                            | <b>20</b> |

## PRÉAMBULE

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

## ARTICLE 1 Juridiction

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour représenter tous les techniciens, techniciennes de scène salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des directeurs techniques, formant le groupe de salariés défini par l'accréditation AM-1004-7195 délivrée par le Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre en date du 25 octobre 2000.

## ARTICLE 2 Portée de l'entente

**2.01** La présente convention collective couvre toutes les activités de la Compagnie pour tout le travail de technicien de scène.

**2.02** Les parties conviennent que la présente convention collective s'applique à toutes les activités ayant lieu à l'entrepôt tel que réparations, entretien, préparation en vue d'un spectacle et toute autre activité similaire aux conditions suivantes :

- A) L'appel minimum est de quatre (4) heures. Toute heure additionnelle est rémunérée selon le taux applicable apparaissant à l'Annexe II.
- B) Si le travail requiert moins d'une heure/personne, aucun salarié n'est alors requis.
- C) Lors de retouches de peinture et de brossage de décor, aucun salarié n'est requis.
- D) Lors de la finalisation par le fournisseur avant la livraison finale du produit, aucun salarié n'est requis.

**2.03** Pour toutes les activités ayant lieu au siège social les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait aux répétitions. Les parties conviennent de plus que, pour les activités de la Compagnie au Studio-Théâtre de l'immeuble Wilder, les tâches de techniciens sont effectuées par des salariés, sauf lors d'événements qui n'incluent pas de représentations des Grands Ballets et ne nécessitent pas plus de 2 personnes.

Le travail requérant des salariés est effectué aux conditions suivantes:

- A) L'appel minimum est de six (6) heures. Toute heure additionnelle est rémunérée selon le taux applicable apparaissant à l'Annexe II.
- B) Le travail de **préproduction** technique, de familiarisation en vue d'un spectacle et toutes tâches similaires sont effectuées par les salariés.
- C) Le travail requis lors de toute activité requérant des techniques de scène est accompli par des salariés dans la mesure où celle-ci requiert plus d'une heure/personne.
- D) Si une représentation est requise lors d'événement éducatif, promotionnel ou philanthropique, le travail est effectué par des salariés selon ce qui est prévu à l'article **6.04**.

**2.04** Lorsqu'il se produit dans une salle qui comprend déjà une équipe régulière fournie obligatoirement par le locateur de la salle, il est spécifiquement convenu, qu'en sus de l'équipe des GBC,

l'employeur utilise les services des membres du Syndicat pour remplir tout besoin de personnel qui excède celui fourni par le locateur.

- 2.05** Il est entendu que cette entente ne modifie en rien les conventions collectives existantes entre le Syndicat et d'autres employeurs, (tel le Centre Bell, le TNM...) et ne vise que les salariés régis par la présente convention collective.
- 2.06** Sous réserve des taux de rémunération, per diem et allocations de lavage qui demeurent ceux prévus à l'annexe I, les parties reconnaissent que les salariés affectés aux tournées bénéficient des conditions particulières prévues au Contrat Rose Canadien en vigueur à la date de signature des présentes et joint à l'annexe V.

### ARTICLE 3 Choix des techniciens

- 3.01** Lorsque la Compagnie requiert les services de salariés pour effectuer tout travail visé par la présente convention collective, en conformité avec le libellé du certificat d'accréditation, elle s'engage à n'employer que des salariés membres en règle du Syndicat dans la mesure où les dits salariés sont disponibles et compétents à la satisfaction de la Compagnie.
- 3.02** Sous réserve des articles 3.03 et 3.05, il est entendu que le choix des chefs GBC, et des assistants GBC, ainsi que le nombre de salariés sont du ressort exclusif de la Compagnie. Le choix des assistants GBC est fait après accord avec le chef de département GBC.
- A) Il est convenu que pour les spectacles produits par les GBC ayant lieu à la Place des Arts, les chefs seront les chefs GBC et rémunérés selon l'Annexe II. Le premier technicien appelé au-delà des chefs GBC, dans chaque département, se verra attribuer le poste de responsable de salle et sera rémunéré selon l'Annexe II.
  - B) Il est convenu que lors de l'accueil de compagnies invitées à la Place des Arts, les postes de chefs seront occupés par les responsables de salle de la Place des Arts et seront rémunérés selon l'Annexe II. Au besoin, les chefs GBC seront les assistants et seront rémunérés selon l'Annexe II.

Toutefois, pour les techniciens, la Compagnie fera connaître ses besoins au chef machiniste GBC, au moins 7 jours avant début de l'appel, qui s'adressera au Syndicat afin d'obtenir les techniciens compétents pour effectuer le travail.

Le responsable de salle, ou le chef machiniste le cas échéant, et le Syndicat privilégieront les techniciens qui s'engageront pour toute la durée d'un même spectacle.

- 3.03** L'équipe des GBC est composée d'au moins quatre (4) chefs de département: Chef Machiniste, Chef Électrique, Chef Sonorisateur et Chef Accessoiriste.

Il est entendu qu'un poste de Chef Cintrier ou de Chef Vidéo s'ajoute à cette équipe lorsque requis.

Il est entendu qu'une réduction de ce nombre est possible lorsqu'un ou des chefs de département ne sont pas requis dans les cas suivants:

- A) Le travail de préparation à l'entrepôt tel que prévu à l'Article 2.02 et 16.01
- B) Lors des classes sur scène et réchauffements sur scène
- C) Lors de retouches de peinture et de brossage du décor
- D) Lors de répétitions sur scène sans technique
- E) Lors des activités prévues à l'Article 6.04

- 3.04** Nonobstant l'article 3.01 la Compagnie peut requérir les services d'un technicien d'entretien d'équipement non-membre du Syndicat pour les fins et aux conditions suivantes:
- A) Pour effectuer une réparation sur de l'équipement loué lorsqu'il y a lieu de croire que le membre du Syndicat sera incapable de le faire dans un délai raisonnable.
  - B) Cette utilisation doit être temporaire et ne doit pas avoir pour effet de priver de travail des techniciens membres du Syndicat.
- 3.05** Dès que possible mais au plus tard, le 30 mai de chaque année, la Compagnie informe, par écrit, les membres de l'Équipe de GBC, du programme connu de la future saison et/ou des tournées et s'engage à utiliser leurs services selon cet horaire, sauf pour cause juste et suffisante, sous réserve de modification à cet horaire. Des ententes particulières pourraient cependant être convenues pour raisons de disponibilité ou des besoins particuliers. Pour bénéficier de l'analyse d'une telle entente, les membres doivent en aviser la Compagnie dans un délai maximal de quinze (15) jours avant le début d'une production, ou d'une tournée.
- Un horaire de production annuel est transmis aux membres de l'Équipe des GBC et sera mis à jour au début de chaque mois pour le mois suivant, s'il y a lieu.
- Tout nouveau membre de l'Équipe des GBC est soumis à une période de probation d'une durée minimale de deux productions ou tournées et d'une durée maximale de six mois consécutifs.

#### ARTICLE 4 Définitions générales

- 4.01 Chef machiniste:** Il assume une supervision de tous les salariés couverts par la présente convention collective. Il doit établir et transmettre à l'employeur les comptes des employés GBC.
- 4.02 Responsable de salle - machiniste:** Il assume une supervision de tous les salariés fournis par le Syndicat lors des prestations au travail. Il doit établir et transmettre à l'employeur les comptes de ces salariés.
- 4.03 Période de repas:** D'une durée d'une heure non rémunérée, prise à intervalle d'un maximum de 5 heures consécutives de travail, à des heures normales (entre 12:00 et 14:00 et entre 17:00 et 19:00).
- Si le Chef Machiniste, en accord avec la Compagnie, décide que la période de repas d'une heure peut être réduite à trente minutes, la Compagnie paie le repas, et cette période de repas est rémunérée comme étant du temps travaillé.
- Si un démontage en soirée d'une durée de plus de cinq (5) heures est prévu, les GBC en aviseront les employés à l'avance, afin que ceux-ci puissent apporter leur repas pour une pause repas d'une durée d'une (1) heure.
- Si la période de repas ne peut être accordée, le salarié concerné est payé en continuité avec une prime de 50% du taux applicable pour chaque heure travaillée jusqu'à ce que la pause repas soit finalement prise.
- 4.04 Pauses Café :** Une pause-café est prise au milieu de la période d'appel mais ne dépassant pas deux heures et demie (2 1/2) consécutives de travail, pour une durée de quinze (15) minutes.
- 4.05 Représentation locale :**
- Représentation effectuée sur l'Île de Montréal ou sur les territoires des agglomérations de Longueuil et de Laval.

- 4.06 Technicien:** Inclut les chefs de département et les responsables de salle, à moins d'indication contraire
- 4.07 Tournée :** Toute représentation qui n'est pas locale.
- 4.08 Équipe des GBC:** Équipe minimale de base de la Compagnie tel qu'établie à l'article 3.03.

## ARTICLE 5 Autres définitions

- 5.01 Journée de travail:** Tout jour ou partie de jour durant lequel la Compagnie requiert du travail d'un salarié.
- 5.02 Jour de repos:** Jour libre de toute activité reliée à la production.
- 5.03 Carte Jaune:** Il est entendu que toute représentation faite localement au début ou à la fin d'une tournée, ne pourra jamais engendrer pour la Compagnie, des obligations plus onéreuses que celles prévues dans cette convention collective même si la Compagnie est considérée Carte Jaune, et la Compagnie ne perdra jamais de privilège pour cette raison.

## ARTICLE 6 Rémunération

- 6.01 Équipe des GBC en tournée:** Lorsque l'équipe des GBC est déjà rémunérée de façon hebdomadaire et que la même production est reprise à Montréal, les journées travaillées à Montréal à l'intérieur de cette même période hebdomadaire sont considérées comme ayant été payées. Pendant cette période, les journées à Montréal sont soumises aux modalités du contrat rose, sans per diem.
- 6.02 Représentations locales:** Les salariés sont rémunérés selon les taux apparaissant à l'Annexe II.
- 6.03 Le chef machiniste et le responsable de salle – machiniste :** Doivent soumettre les feuilles de temps pour tous les techniciens le plus tôt possible mais au plus tard à la fin de la période de paie. Ils doivent de plus informer l'Employeur de tout retard ou absence qu'ils constatent dans les plus brefs délais.
- 6.04** Toute représentation effectuée à quelque endroit que ce soit strictement à des fins promotionnelles (qui peuvent être à caractère philanthropique, éducatif, etc.) n'est soumise à aucune règle particulière et doit faire l'objet d'une lettre d'entente spécifique avec le Syndicat.

## ARTICLE 7 Hébergement

Article abrogé (2020)

## ARTICLE 8 Assurances

La Compagnie s'engage à payer au technicien membre de l'Équipe des GBC, un montant égal au déductible de ses assurances outils n'excédant pas (250 \$) deux cent cinquante dollars (lors d'une perte ou d'un bris) sur présentation d'une copie des formulaires de réclamation d'assurances et une preuve de remboursement.

## ARTICLE 9 Conduite d'un véhicule et Déplacements

- 9.01** La conduite d'un véhicule pour fins de déplacement des techniciens entre deux villes de spectacle ne fait pas partie de la tâche d'un technicien membre de l'Équipe des GBC. Cependant, après consultation avec les autres membres de l'équipe des GBC, lors d'une entente particulière, un technicien pourrait accepter de conduire le véhicule de transport des membres de l'équipe.
- 9.02** La Compagnie peut demander qu'un technicien conduise un véhicule de transport de marchandises. Une compensation monétaire doit être négociée entre le technicien consentant et la Compagnie, après consultation avec les autres membres de l'équipe des GBC.
- 9.03** Dans tous les cas où les techniciens sont requis de conduire un véhicule, ces périodes d'activité sont considérées comme des périodes travaillées.
- 9.04** Les périodes de conduite se font selon les normes en vigueur chez les transporteurs professionnels.

## ARTICLE 10 Résiliation du contrat

- 10.01** En plus des cas prévus par le Contrat Rose et par la Loi, la Compagnie peut résilier le contrat d'un salarié sur simple avis dans le cas d'inconduite grave de nature à nuire à la bonne marche du spectacle ou à la réputation de la Compagnie ou pour toute autre cause juste et suffisante.
- 10.02** La Compagnie déclare qu'elle respecte la Loi canadienne relative à l'usage, la vente, la possession et la distribution de narcotiques ou de drogues illégales. Toute violation de la Loi peut entraîner, à la discrétion de la Compagnie, la résiliation immédiate du contrat du salarié sans qu'il ne soit dû à celui-ci des dommages d'aucune sorte.

## ARTICLE 11 Heures de travail

- 11.01** L'appel minimum est de 6 heures. Toute heure additionnelle est rémunérée au taux horaire applicable.
  - A) Lors du travail à l'Entrepôt, de réunions de **préproduction** et des montages et démontages en salle de répétition, l'appel minimum est de quatre (4) heures. Toute heure additionnelle est rémunérée selon le taux applicable apparaissant à l'Annexe II.
  - B) L'employeur peut assigner le technicien, à une période de travail précédant immédiatement le début d'un appel spectacle en payant le taux horaire applicable et de même pour les heures qui suivent immédiatement l'appel spectacle, sans qu'il n'y ait de créance minimale. Il y a une pause repas d'une heure au maximum avant le début de l'appel spectacle si la période de travail précédant l'appel excède une (1) heure.
- 11.02** Le taux horaire en vigueur est celui apparaissant à l'Annexe II.
 

Le taux régulier est versé entre sept (7:00) heures et **dix-huit** (18:00) heures.

Ce taux est majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi) après huit (8) heures consécutives de travail ou pour toute heure travaillée entre **dix-huit** (18:00) heures et sept (7:00) heures.

Le taux régulier est majoré de cinquante pourcent (50%) pour les heures régulières effectuées pour les GBC, de jour, entre 7h00 et 18h00, au-delà de 40 heures dans la même semaine.

De plus, le taux régulier est majoré de cinquante (50%) pour tout travail effectué une septième (7e) journée de travail consécutive seulement. Après huit (8) heures de travail, le taux régulier est majoré de cent pourcent (100%).

#### **11.03 Appel spectacle**

Il s'agit d'une période de travail d'une durée maximale de quatre (4) heures, qui débute une heure avant la levée du rideau annoncée et qui se termine quinze (15) minutes après la tombée du rideau, ou dans le cas d'activités ayant lieu ailleurs que sur la scène d'une durée maximale de quatre (4) heures comprenant montage, présentation et démontage. Pendant cette période, le technicien reçoit le taux spectacle apparaissant à l'Annexe II.

Tout travail accompli en dehors de cette période de travail (appel spectacle) doit être rémunéré au taux horaire applicable apparaissant à l'Annexe II.

Pour tout travail effectué une septième (7e) journée de travail consécutive seulement, le taux spectacle est majoré comme suit :

- Avant 18h00, cinquante pourcent (50%);
- Après 18h00, cent pourcent (100%).

#### **11.04 Prime d'opérateur:**

Lors d'une production sur scène, un chef qui, dans le cadre de ses fonctions, est appelé à programmer et opérer une console de son ou d'éclairage, ou tout autre dispositif de contrôle d'effets spéciaux ou de vidéo, reçoit pour chaque représentation la prime prévue à l'Annexe II, en sus de son salaire.

### **ARTICLE 12 Entraide**

#### **12.01** Dans l'accomplissement de son travail, le technicien, incluant le chef, se limite aux tâches de son occupation, sauf dans les cas suivants:

- A) maladie ou accident;
- B) cas de force majeure, tel qu'un retard dans le transport ou autres cas de force majeure;
- C) opération de chargement ou de déchargement;
- D) à l'exclusion des chefs: assistance requise à l'employé utilisant une échelle ou l'échelle télescopique;
- E) montage ou démontage de conques d'orchestres, de fosses d'orchestre, d'avant-scène, d'écrans de cinéma et déplacement de mobiliers accessoires;
- F) à l'exclusion des chefs: démontage partiel ou démontage complet, lorsqu'il n'y a plus de tâches à effectuer à son département;
- G) le cas prévu à l'article 12.02.

#### **12.02** Le ou les cintriers, excluant le chef, peuvent être affectés aux tâches de machiniste, ou d'accessoiriste pour le tapis de scène, lorsqu'il n'y a plus de tâches à effectuer dans son département, après consultation avec le chef machiniste.

## ARTICLE 13 Jours Fériés

**13.01** Pour tout travail effectué lors d'un jour férié prévu par la Loi sur les normes du travail ou la Loi sur la fête nationale, le taux applicable est majoré de 100%. Lors des autres jours fériés en vigueur à la Compagnie, le taux applicable est majoré de 50%.

- 1) Le 1er janvier
- 2) Le Vendredi Saint
- 3) Le lundi qui précède le 25 mai (Fête des Patriotes)
- 4) Le 24 juin
- 5) Le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
- 6) Le 1er lundi de septembre (fête du travail)
- 7) Le 30 septembre (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)
- 8) Le 2e lundi d'octobre (Action de Grâce)
- 9) Le 25 décembre
- 10) et tout autre jour férié décrété par proclamation spéciale du Gouvernement provincial ou du Gouvernement fédéral.

Congés additionnels

Le 24 décembre et le 2 janvier sont deux (2) journées de congé additionnelles et sont payés au taux majoré de cinquante pour cent (50%).

**13.02** À l'exception d'un membre ayant expressément demandé aux GBC un relevé d'emploi suivant sa dernière journée travaillée à la fin d'une production, les jours fériés compris à l'intérieur des quatre (4) semaines suivant la dernière journée travaillée seront compensés au 1/20<sup>e</sup> sur salaire gagné au courant des quatre (4) semaines précédent lesdits congés fériés.

## ARTICLE 14 Versement de la paie, avantages sociaux et cotisations syndicales

**14.01** Tous les salariés assujettis à la présente convention sont payés le vendredi à toutes les deux semaines, pour le travail accompli jusqu'au samedi de la semaine qui précède, par dépôt dans un compte ouvert par le technicien à la succursale bancaire de son choix dont il a fourni les coordonnées. En cas de correction sur une paie, un avis écrit sera transmis par courriel au salarié.

**14.02** Les bénéfices et avantages sociaux des techniciens sont payés les jours de paie des employés de la Compagnie.

Un code d'accès au système de paie électronique sera acheminé aux employés par le service de la paie de la Compagnie afin que ces derniers puissent s'enregistrer dans les délais nécessaires pour avoir accès à leur relevé de paie. Une fois leur enregistrement complété, les employés pourront recevoir des avis de dépôt de paie par un courriel provenant du service de paie.

**14.03** La Compagnie s'engage à payer un montant additionnel à titre de vacances. La Compagnie paie également une contribution à la caisse de retraite du salarié et un montant à titre de caisse de retraite est déduit du salaire du salarié. La Compagnie paie un montant additionnel pour les assurances collectives et les congés maladies. Les pourcentages relatifs à chacune de ces sommes apparaissent en Annexe III.

Ces contributions s'ajoutent au versement que la Compagnie effectue directement à la Régie des rentes du Québec, à la Commission de l'assurance emploi, à la Société de l'assurance maladie et à la Commission de la santé et sécurité au travail.

- 14.04** Cotisations Syndicales: Le Syndicat informe la compagnie des taux de cotisations syndicales à prélever. Ces déductions sont versées au Syndicat au même moment que la paye.

## **ARTICLE 15 Période de repos**

- 15.01** En plus des périodes de repas et des pauses-café prévues à la présente convention collective, les salariés ont droit lors des représentations locales à une période de repos minimale de huit (8) heures consécutives par jour.

Si cette période de repos ne peut être accordée, les employés sont rémunérés au taux horaire applicable à leur occupation, majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail ainsi effectuées, jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier à nouveau d'une période de huit (8) heures consécutives de repos.

- 15.02** Si, pour une raison hors de son contrôle, lorsqu'elle est l'hôte d'une troupe, la Compagnie ne peut accorder la période de repos prévue au présent article, elle peut avoir recours à la rotation d'équipes pour réaliser le travail après accord avec le chef machiniste des GBC. Toutefois, cette règle ne saurait priver le salarié de poursuivre sa prestation au travail, sauf dans le cas où ce salarié a travaillé dix-huit heures consécutives ou plus.

## **ARTICLE 16 Préposés au chargement et au déchargement**

- 16.01** Le chargement et le déchargement des décors, de l'équipement et des accessoires de scène à l'entrepôt est effectué par l'Équipe des GBC, dans le cadre de la préparation et du retour d'un spectacle, et ce travail est rémunéré selon le tarif horaire apparaissant à l'Annexe II, en conformité avec les dispositions de l'Article 11.01 de la Convention Collective.

Dans les autres cas, l'employeur engage des salariés membres du Syndicat à titre de préposés au chargement et déchargement des camions, avec créance minimale de quatre (4) heures au taux applicable.

- 16.02** Lors des opérations de transit, le chef machiniste est présent si l'Employeur le requiert.

## **ARTICLE 17 Montage et démontage**

- 17.01** Le démontage est effectué par le même nombre de salariés que le nombre requis pour le montage au minimum.
- 17.02** Lors de la création de spectacles, si les besoins techniques de l'œuvre venaient à changer avant la première, le nombre de techniciens requis au démontage peut être modifié après accord avec le chef machiniste des GBC.

## **ARTICLE 18 Mesure disciplinaire**

- 18.01** Lorsque les GBC convoquent un employé pour des raisons disciplinaires, les GBC doivent aussi convoquer un représentant du Syndicat.

- 18.02** Les GBC informent par écrit l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoient une copie au Syndicat. Pour les besoins du présent article, un avertissement écrit constitue une mesure disciplinaire.
- 18.03** En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe aux GBC.
- 18.04** Dossier :
- A) Sauf dans les cas visés par la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque deux (2) années se sont écoulées, à condition qu'il n'y ait pas eu d'autre offense de même nature au cours de la même période.
- B) Sur préavis raisonnable, tout employé, accompagné ou non par un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire et ce, en présence d'un représentant des GBC.
- 18.05** Dans le cas où l'application du présent article est soumise à la procédure de grief, l'arbitre peut décréter le versement d'une indemnité à un employé injustement soumis à une mesure disciplinaire, et détermine le montant de ladite indemnité, laquelle indemnité ne pouvant en aucun cas dépasser le montant que l'employé aurait normalement gagné aux GBC.

## ARTICLE 19 Procédure de grief

- 19.01** Un grief signifie toute plainte, malentendu ou litige relatif à l'application, l'interprétation ou à la violation de la convention collective.
- 19.02** Tout grief doit être formulé dans les trente (30) jours du fait donnant lieu au grief ou de la connaissance acquise.
- 19.03** La Compagnie ou le Syndicat, le cas échéant, doit répondre au grief dans les quinze (15) jours de sa réception.
- 19.04** A défaut d'un règlement dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse, ou de l'absence d'une telle réponse, l'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivants.
- 19.05** L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- 19.06** La sentence arbitrale est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et le salarié concerné.
- 19.07** Tous les délais prévus sont de rigueur. Ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être prolongés par entente mutuelle entre les parties.

## ARTICLE 20 Comité Bipartite

- 20.01** Un comité bipartite paritaire composé d'au plus trois (3) représentants du Syndicat et d'au plus trois (3) représentants de la Compagnie est formé et se réunit en dehors des heures de travail, selon les besoins, pour régler toute affaire pendante qui ne peut se régler par les canaux normaux ou toute question qui requiert une consultation réciproque.
- 20.02** S'il arrive qu'une ou des rencontres bipartites réunissant les représentants de la Compagnie, les représentants du Syndicat ou tout autre personne dont la présence est nécessaire, soient

convoquées pour des situations d'urgence et se tiennent à l'intérieur des périodes de travail, les représentants du Syndicat et les employés dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la durée de la rencontre. Si la situation d'urgence ne peut être réglée sur-le-champ, d'un commun accord, les parties se réunissent dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

## ARTICLE 21 Libérations Syndicales

Les libérations syndicales prévues au présent article sont planifiées, dans la mesure du possible, afin de ne pas nuire aux activités de la Compagnie.

- 21.01** Sur demande écrite du Syndicat, des congés d'absence sans solde sont accordés aux employés afin d'assister aux congrès du Syndicat, ainsi qu'à des stages d'études. Pour les autres activités syndicales reliées à l'application de la convention collective (audition d'arbitrage, séance de négociation, rencontre bipartite), une libération avec solde est accordée. Le tout aux conditions suivantes:
- A) Le total des heures avec solde ne peut dépasser quatre-vingts (80) heures par année fiscale (soit du 01 juillet au 30 juin de l'année suivante) de la Compagnie, non-cumulable, pour l'ensemble des employés.
  - B) Le Syndicat avise la Compagnie dès que possible mais au moins quarante-huit (48) heures à l'avance concernant les activités syndicales reliées à l'application de la convention collective et au moins une (1) semaine à l'avance dans les autres cas.
  - C) La rémunération minimale de la libération avec solde est de 3 heures au taux applicable pour une rencontre en visioconférence et 4 heures pour toute rencontre quand il y a déplacement.
- 21.02** La Compagnie s'engage à libérer avec solde tout employé au travail appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief reliés à l'application de la présente convention collective.
- 21.03** Le Syndicat avise la Compagnie des libérations syndicales.
- 21.04** Un représentant syndical peut rencontrer un employé relativement à un grief découlant de la présente convention collective durant les heures de travail. Cette rencontre constitue une libération syndicale avec solde.
- 21.05** À la demande du Syndicat, la Compagnie libère sans solde, pour une période minimale de six (6) mois, un salarié de l'équipe des GBC qui doit occuper une fonction syndicale au sein de l'I.A.T.S.E. Local 56. À cet effet, le Syndicat doit fournir toutes les pièces justificatives requises par la Compagnie. Le choix du remplaçant temporaire est fait selon les modalités de l'article 3.06 et le salarié remplacé réintègre son poste à la fin de son mandat syndical.

Une libération demandée pour une période inférieure à six (6) mois ne peut être refusée par la Compagnie sans motif sérieux.

## ARTICLE 22 Équipement de Sécurité

- 22.01** La Compagnie rembourse les montants prévus à l'annexe IV pour les équipements de sécurité requis normalement pour le travail habituellement effectué par les salariés. Ces sommes sont versées pour chaque heure, spectacle ou semaine selon le cas applicable, jusqu'au maximum annuel prévu.

- 22.02** Les salariés sont tenus d'utiliser les équipements de sécurité requis lors des diverses étapes du travail et de respecter les règles émises dans la politique de santé et sécurité de la Compagnie.

## **ARTICLE 23 Droits fondamentaux en milieu de travail**

- 23.01** La Compagnie et le Syndicat favorisent un climat de travail harmonieux.
- 23.02** 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.
- 23.03** Si un employé se croit lésé dans ses droits selon la Charte des Droits et Libertés, il doit en aviser le représentant du Syndicat ou de la Compagnie, et ce dernier aura l'obligation d'informer l'autre partie dans les plus brefs délais.

### **23.04 Prévention du harcèlement et de la violence au travail**

L'employeur et le Syndicat s'engagent à instaurer un milieu de travail exempt de harcèlement, qu'il soit de nature psychologique ou sexuelle, et à offrir un environnement de travail harmonieux, favorisant l'estime de soi et la dignité. Conscient qu'ils sont préjudiciables à la santé et au bien-être de toute personne, l'Employeur ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence, en tout temps et en tout lieu, qu'elle soit physique ou virtuelle, y compris dans le cyberspace. La prévention est une responsabilité à la fois collective et individuelle et la politique de prévention et du traitement des plaintes en matière d'harcèlement au travail de l'Employeur s'adresse aux membres du personnel notamment aux employés provenant de tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle de l'Employeur, y compris les cadres, les administrateurs, les employés syndiqués ou non syndiqués, les travailleurs autonomes, les étudiants et les bénévoles.

Ladite politique sera obligatoirement signée par tous les nouveaux salariés lors de l'embauche, ainsi que par l'ensemble des membres actifs lors d'une mise à jour tous les deux (2) ans.

Les GBC s'engagent à rendre disponible la politique en tout temps, sur les lieux de chaque production, ainsi que sur le site intranet des GBC et à transmettre la politique au Syndicat.

- 23.05** Toute plainte ou tout signalement relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposé en conformité avec la politique de l'Employeur, dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de ladite conduite.

### **23.06 Consommation d'alcool et de drogue**

L'état d'une personne, sous l'influence de l'alcool, de la drogue ou de substances similaires, peut représenter un risque d'accident dans un milieu de travail. Une diminution des facultés peut entraîner des conséquences graves lorsqu'une tâche est accomplie. En plus des dispositions prévues à l'article 10.02, les obligations ci-dessous sont attendues de la part de tous les employés :

Tout salarié doit être en mesure de remplir, en tout temps, de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un employé ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de la drogue et ainsi travailler avec des facultés affaiblies pouvant mettre à risque sa propre sécurité et celle de ses collègues.

Tout salarié sera retiré du travail lorsque la Compagnie aura des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue avec des facultés affaiblies pouvant nuire à sa sécurité, à celle de ses collègues et/ou pouvant l'empêcher d'effectuer de manière adéquate ses fonctions. L'employé sera alors immédiatement retourné chez lui.

Il est également strictement interdit, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues ou d'alcool sur les lieux de travail durant les heures de travail.

## **ARTICLE 24 Captation et diffusion**

- 24.01** Lorsqu'une représentation d'un spectacle est enregistrée et/ou diffusée, quel que soit le mode de diffusion y compris l'Internet, satellite ou tout autre moyen de transmission similaire en vue d'une exploitation commerciale, le tarif spectacle applicable est majoré de 100% au moment de la captation.

Lors de ces activités, le travail des électriciens, des machinistes, des accessoiristes, des sonoriseurs, des cintriers et de toutes autres techniques requises est effectué par des salariés.

- 24.02** 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'I.A.T.S.E. apparaîtront en bonne place au générique de toute captation, diffusion, et de tout autre produit en découlant.

En aucune circonstance, l'omission du producteur et/ou du diffuseur de respecter l'obligation prévue au paragraphe précédent ne peut faire l'objet d'un grief.

- 24.03** Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucuns frais supplémentaires encourus lors de séances de photos, de prises de son ou de prises de vues cinématographiques ou magnétoscopiques destinées à la publicité, à la promotion et/ou aux archives des GBC.

Il n'y aura pas non plus de frais supplémentaires dans le cas de captation d'extraits d'un spectacle aux fins de reportages destinés à la radio ou la télévision pourvu que lors de la diffusion de tels reportages, lesdits extraits ne totalisent pas plus de quatre (4) minutes et cinquante-neuf (59) secondes de temps d'antenne.

## **ARTICLE 25 Durée de l'entente**

- 25.01** La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 30 juin 2028.

- 25.02** Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out, selon la première des éventualités.

## ARTICLE 26 Rétroactivité

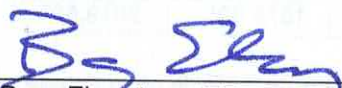
- 26.01 La Compagnie paie à tout employé un montant égal au pourcentage d'augmentation accordé telle que stipulé aux annexes I et II pour les traitements reçus entre le 1er juillet 2025 et la date de signature des présentes, en y ajoutant les avantages sociaux prévus à l'Annexe III, et ce au plus tard dans les trente (30) jours de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 13 JOUR DE JUIN 2025.

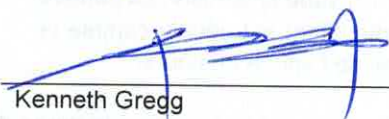
POUR LE SYNDICAT :



Natalie Goyer, Présidente



Barry Elm, Vice-président



Kenneth Gregg

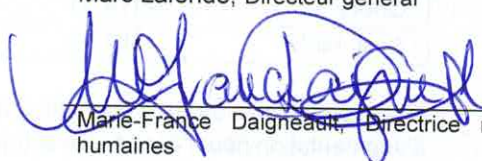


Daniel Masse

POUR L'EMPLOYEUR :



Marc Lalonde, Directeur général



Marie-France Daigneault, Directrice ressources humaines

## ANNEXE I

### TOURNÉES, RÉMUNÉRATION ET PER DIEM

- i) Il est entendu que, pour l'équipe des GBC, les taux hebdomadaires, pour quatre (4) jours de travail ou plus durant une semaine, seront les suivants :

|            | Actuel  | 2025    | 2026     | 2027     |
|------------|---------|---------|----------|----------|
|            |         | +2.3%   | +2%*     | +2%*     |
| Chefs      | 2819,10 | 2883,94 | 2941,62* | 3000,45* |
| Assistants | 2459,27 | 2515,83 | 2566,15* | 2617,47* |

- ii) Il est entendu que, pour l'équipe des GBC, pour une tournée de quatre jours incluant deux journées de voyage et 2 journées de travail, les taux seront les suivants :

|            |         | 2025    | 2026     | 2027     |
|------------|---------|---------|----------|----------|
|            |         | +2.3%   | +2%*     | +2%*     |
| Chefs      | 2174,31 | 2224,32 | 2268,81* | 2314,18* |
| Assistants | 1897,44 | 1941,08 | 1979,90* | 2019,50* |

\* Dans l'éventualité où l'IPC connaîtrait une hausse de plus de 3.5%, le pourcentage d'augmentation pour l'année visé est augmenté de 1% supplémentaire. La période de référence de l'IPC (Indice des prix à la consommation) est définie comme la période du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les échelles de salaire sont majorées le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et ce, pour la durée de la convention collective.

Les tableaux de taux mis à jour sont transmis au Syndicat au plus tard le 15 juillet de chaque année.

#### iii) Per diem

Pour les fins de la présente entente, une allocation quotidienne pour les repas, appelée per diem, est due au technicien membre de l'Équipe des GBC pour chaque journée en tournée.

a) Pour les tournées internationales, les per diem applicables aux différentes villes seront établis sur la base des tarifs C-jour 1-30 de la Directive sur les voyages de l'Annexe D du Conseil national mixte.

b) Lors des tournées au Canada et aux États-Unis, le per diem sera celui prévu au Contrat Rose Canadien.

#### iv) Allocation de lavage ABROGÉ 2025

## ANNEXE II

### TAUX HORAIRE ET SPECTACLE

#### TAUX SPECTACLE

|                          | 2025          | 2026    | 2027    |
|--------------------------|---------------|---------|---------|
|                          | +2.3%         | +2%*    | +2%*    |
| Chefs                    | 218,83        | 223,21* | 227,67* |
| Assistants               | 207,89        | 212,05* | 216,29* |
| Responsable de salle PDA | 207,89        | 212,05* | 216,29* |
| Assistants de salle PDA  | 197,51        | 201,46* | 205,49* |
| Technicien               | 187,79        | 191,55* | 195,38* |
| Prime d'opérateur        | +22%<br>21.88 | 22,32*  | 22,76*  |

#### TAUX HORAIRE

|                          | 2025  | 2026   | 2027   |
|--------------------------|-------|--------|--------|
|                          | +2.3% | +2%*   | +2%*   |
| Chefs                    | 39,85 | 40,64* | 41,46* |
| Assistants               | 37,85 | 38,61* | 39,38* |
| Responsable de salle PDA | 37,85 | 38,61* | 39,38* |
| Assistants de salle PDA  | 35,97 | 36,67* | 37,42* |
| Technicien               | 34,46 | 35,15* | 35,86* |
| Préposé au camion        | 34,46 | 35,15* | 35,86* |

\* Dans l'éventualité où l'IPC connaîtrait une hausse de plus de 3.5%, le pourcentage d'augmentation pour l'année visé est augmenté de 1% supplémentaire. La période de référence de l'IPC (Indice des prix à la consommation) est définie comme la période du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les échelles de salaire sont majorées le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et ce, pour la durée de la convention collective.

Les tableaux de taux mis à jour sont transmis au Syndicat au plus tard le 15 juillet de chaque année.

**ANNEXE III****AVANTAGES SOCIAUX**

Les pourcentages suivants s'appliquent selon ce qui est prévu à l'Article 14:

|                | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------|------|------|------|
| Vacances       | 8%   | 8%   | 8%   |
| Retraite (eur) | 7.5% | 7.5% | 7.5% |
| Retraite (é)   | 7.5% | 7.5% | 7.5% |
| Assurances     | 3%   | 3%   | 3%   |
| Jours maladie  | 4%   | 4%   | 4%   |

## ANNEXE IV

### ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

L'Employeur verse un montant horaire équivalent à un demi pour cent (0,5 %) du salaire horaire du chef machiniste à chaque salarié à titre de compensation pour les équipements de sécurité personnels.

|                       | 2025   | 2026*   | 2027*   |
|-----------------------|--------|---------|---------|
| Heure                 | 0,199  | 0,203*  | 0,207*  |
| Spectacle             | 1,094  | 1,116*  | 1,138*  |
| Semaine six (6) jours | 14,419 | 14,707* | 15,002* |

Le versement maximum annuel au salarié est d'un montant équivalant à trois (3) fois le taux horaire régulier du chef machiniste.

|     | 2025   | 2026*   | 2027*   |
|-----|--------|---------|---------|
| Max | 119,55 | 121,94* | 124,38* |

**Les tableaux de taux mis à jour sont transmis au Syndicat au plus tard le 15 juillet de chaque année**

## **ANNEXE V**

### **ENTENTE POUR LES CONTRATS ROSES CANADIENS**

**ENTENTE**

entre

**Les Grands Ballets Canadiens de Montréal**

**ET**

**L'Alliance internationale des employés de scène et théâtre, des techniciens  
de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, de ses  
territoires et du Canada**

**FAT-COI, CTC**

**CONTRAT ROSE CANADIEN  
ENTENTE DE 2025**

**EN VIGUEUR DU 1ER JANVIER 2025 AU 31 DÉCEMBRE 2027**

**CONTRAT ROSE, ENTENTE DE 2025**

**TABLE DES MATIÈRES**

| <u>ARTICLE</u>                                                                | <u>PAGE NO.</u> |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Article premier — Portée et reconnaissance.....                               | 3               |
| Article deux — Syndicat.....                                                  | 3               |
| Article trois — Congé pour violence familiale.....                            | 3               |
| Article quatre – Milieu de travail respectueux.....                           | 4               |
| Article cinq — Cautionnement.....                                             | 4               |
| Article six — Griefs et arbitrage .....                                       | 4               |
| Article sept — Conditions minimales.....                                      | 5               |
| Article huit — Taux de rémunération, per diem et hébergement.....             | 5               |
| Article neuf — Avantages sociaux .....                                        | 6               |
| Article dix — Conditions générales .....                                      | 7               |
| Article onze — Médias, utilisation commerciale, publicité et promotions ..... | 12              |
| Article douze — Les départements de costumes, coiffure et maquillage.....     | 13              |
| Article treize — Durée de l'entente .....                                     | 13              |
| Article quatorze - Définitions .....                                          | 14              |

ENTENTE en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027 inclusivement, entre Les Grands Ballets Canadiens de Montréal (« Employeur ») et l'Alliance internationale des employés de scène et théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, de ses territoires et du Canada FAT-COI, CTC (« Aiest » ou « Syndicat ») pour lui-même et au nom de ses sections locales affiliées et des membres de l'unité de négociation décrite à l'Article un.

ATTENDU QUE les parties aux présentes désirent conclure une entente aux fins de l'établissement des taux de rémunération minimaux et des conditions en vertu desquelles l'Employeur embauche tous les techniciens de scène et artisans des métiers traditionnellement représentés en vertu du « Contrat rose » dans la production de spectacles en tournée.

PAR CONSÉQUENT, compte tenu des engagements mutuels contenus dans les présentes, les parties conviennent de ce qui suit :

*(Dans le texte qui suit, l'usage exclusif de certains génériques masculins ne vise qu'à alléger le texte et n'implique aucune discrimination. À moins que le sens ne s'y oppose, les expressions de genre masculin s'entendent également au féminin.)*

## **Article premier — Portée et reconnaissance**

L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant négociateur pour tous les techniciens de scène et artisans traditionnellement représentés en vertu du « contrat rose ».

## **Article deux — Syndicat**

Dans la mesure permise par la loi, tous les employés à l'emploi de l'Employeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et tous les employés embauchés par la suite doivent, comme condition d'emploi, être ou devenir membres du syndicat au plus tard trente (30) jours après la première date de service de l'employé, et tous ces employés, dès qu'ils sont ou deviennent membres du syndicat, tel que susmentionné, sont tenu, comme condition de maintien de l'emploi, de le demeurer.

## **Article trois — Congé pour violence familiale**

1. L'employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle qui peuvent avoir une incidence sur leur assiduité ou leur performance au travail.
2. Les travailleurs victimes de violence familiale pourront avoir accès à cinq (5) jours de congé payé pour assister à des rendez-vous médicaux, à des procédures judiciaires et à

toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoutera aux droits de congé existants et peut être pris en jours consécutifs ou uniques ou en fraction de jour, sans approbation préalable. Si un congé supplémentaire est requis, ce congé sera non payé et l'employeur ne doit pas refuser sans motif raisonnable de telles demandes de congé supplémentaire.

## **Article quatre – Milieu de travail respectueux**

L'employeur et le Syndicat s'engagent à instaurer un milieu de travail exempt de harcèlement, qu'il soit de nature psychologique ou sexuelle, et à offrir un environnement de travail harmonieux, favorisant l'estime de soi et la dignité. Conscient qu'ils sont préjudiciables à la santé et au bien-être de toute personne, l'Employeur ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence, en tout temps et en tout lieu, qu'elle soit physique ou virtuelle, y compris dans le cyberspace. La prévention est une responsabilité à la fois collective et individuelle et la politique de prévention et du traitement des plaintes en matière d'harcèlement au travail de l'Employeur s'adresse aux membres du personnel notamment aux employés provenant de tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle de l'Employeur, y compris les cadres, les administrateurs, les employés syndiqués ou non syndiqués, les travailleurs autonomes, les étudiants et les bénévoles.

Ladite politique sera obligatoirement signée par tous les nouveaux salariés lors de l'embauche, ainsi que par l'ensemble des membres actifs lors d'une mise à jour tous les deux (2) ans.

Les GBC s'engagent à rendre disponible la politique en tout temps, sur les lieux de chaque production, ainsi que sur le site intranet des GBC et à transmettre la politique au Syndicat.

## **Article cinq — Cautionnement**

Dispensé.

## **Article six — Grievs et arbitrage**

En cas de différend en vertu du présent contrat, ce différend est réglé au moyen d'un comité de règlement des griefs composé d'un membre nommé par l'IATSE et d'un membre nommé par l'Employeur. Si cette tentative de résolution échoue, les parties peuvent nommer un arbitre mutuellement acceptable. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un arbitre, ou si le différend n'est pas réglé dans les trente (30) jours suivant la présentation du différend à l'autre partie, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de la province ou du territoire où se trouvent les bureaux de l'Employeur de nommer un arbitre. L'arbitre entend et détermine le différent ou les allégations et doit rendre une décision, et la décision doit être définitive et exécutoire pour l'Employeur et l'Employé. Les frais de l'arbitre sont assumés également entre les parties.

## Article sept — Conditions minimales

Tous les salaires, avantages sociaux, heures et conditions de travail énoncés dans le présent Accord sont les conditions minimales seulement. Les employés ont le droit de négocier de meilleures conditions avec l'employeur sur une base individuelle, à condition que toute entente qui en résulte n'ait pas pour effet d'abroger l'une des conditions du présent Accord. Tout employé qui jouit de meilleures conditions ne verra pas son salaire, ses avantages sociaux, ses heures et ses conditions de travail réduit de quelque façon que ce soit par le présent accord.

## Article huit — Taux de rémunération, per diem et hébergement

1. Les taux de salaire minimaux sont ceux de la convention collective existante entre le local 56 et Les Grands Ballets de Montréal, mais ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux taux suivants :

| <b>Salaire minimum, par semaine</b> | <b>1/1/25 à<br/>12/31/25</b> | <b>1/1/26 à<br/>12/31/26</b> | <b>1/1/27 à<br/>12/31/27</b> |
|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <b>Chefs de département</b>         | <b>2000,00 \$</b>            | <b>2060,00 \$</b>            | <b>2121,80 \$</b>            |
| <b>Assistants</b>                   | <b>1850,00 \$</b>            | <b>1905,50 \$</b>            | <b>1962,67 \$</b>            |

| <b>Per Diem, par jour</b> | <b>1/1/25 à<br/>12/31/25</b> | <b>1/1/26 à<br/>12/31/26</b> | <b>1/1/27 à<br/>12/31/27</b> |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
|                           | <b>\$100.00</b>              | <b>\$108.00</b>              | <b>\$115.00</b>              |

\* En considération la convention collective entre la section locale 56 de l'A.I.E.S.T., qui prévoit déjà des salaires supérieurs à l'échelle, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les taux hebdomadaires minimaux seront tel qu'établi dans la Convention collective entre l'employeur et la section locale 56 l'A.I.E.S.T.

En cas d'absence d'un chef du département, l'assistant est rémunéré au taux de rémunération du chef du département. Cette mesure ne s'applique pas aux absences liées aux pauses prises en alternance.

Ces sommes, lorsque dues, sont versées à chaque semaine conformément aux dispositions du présent contrat. Lors de déplacements à l'extérieur du Canada, le per diem sera établi en dollars US ou en devise équivalente, ou sera négociée séparément.

2. En plus de l'indemnité quotidienne (per diem), l'Employeur s'engage à fournir et à défrayer une chambre à occupation simple dans un hôtel qu'elle aura choisie, conforme aux standards raisonnables. Le technicien membre de l'Équipe des GBCM ne pourra

exiger de l'Employeur de compensation additionnelle dans le cas où celui-ci déciderait de demeurer dans un endroit autre que celui prévu par l'Employeur.

## **Article neuf — Avantages sociaux**

- 1. Régime de retraite** — Selon la convention collective déjà en vigueur entre local 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal
- 2. Santé et bien-être** — Selon la convention collective déjà en vigueur entre local 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal
- 3. Régime de vacances** — Selon la convention collective déjà en vigueur entre local 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal
- 4. Fonds de formation** – L'Employeur accepte de cotiser au Fonds de formation des industries du divertissement et des expositions de l'AIEST un montant équivalent à un pour cent (1%) de la masse salariale brute de l'unité de négociation, et ce, jusqu'à un maximum de deux mille cinq cents (2500\$CAD) par année. L'Employeur peut choisir de verser la cotisation maximale en un paiement forfaitaire annuel au plus tard le 31 janvier de l'année pour laquelle la cotisation est attribuée ; sinon, les cotisations sont dues au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit immédiatement le mois dans lequel les salaires ont été payés. Toutes les contributions seront payables à l'ordre du Fonds de formation des industries du divertissement et des expositions IATSE (Fonds de formation IATSE), et acheminées à l'adresse suivante : 2210 West Olive Avenue, Suite 300, Burbank, CA 91506. Dans le cas où l'Employeur préfère verser des cotisations par virement bancaire (TEF), l'Employeur peut communiquer avec le Fonds pour obtenir des instructions bancaires à jour. L'Employeur reconnaît avoir pris connaissance de l'entente sur le Fonds de formation des industries du divertissement et des expositions IATSE, datée du 22 juin 2011 (« acte de fiducie ») et il convient d'y être lié et de s'y conformer, de même qu'à toutes éventuelles modifications s'y rapportant, ainsi qu'aux politiques et procédures du Fonds incluant le recouvrement des cotisations payables par l'Employeur relativement aux cotisations dues, prescrites par l'acte de fiducie.
- 5. Proration des avantages** – Toute personne qui remplace un employé couvert par un Contrat Rose recevra les mêmes contributions aux avantages sociaux auxquelles l'employé remplacé avait droit.
- 6. Frais de retard**
  - a) Toutes les cotisations et/ou tous les versements de l'employeur visés par la présente entente collective sont exigibles et payables au plus tard le 15<sup>e</sup> jour de chaque mois pour le mois de travail précédent. Ce paiement peut être effectué au moyen d'un seul chèque à condition que l'employeur fournisse un formulaire de déclaration qui indique clairement les sommes versées.
  - b) Toutes les cotisations et/ou tous les versements visés par la présente Entente collective qui ne sont pas versés dans le délai prescrit par la présente Entente collective portent intérêt au taux d'un et demi pour cent (1,5 %) par mois pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel l'employeur est en souffrance, soit l'équivalent de dix-huit pour cent (18 %) par année, et tout employeur en défaut est tenu de payer et

accepte de payer lesdits intérêts aux fiduciaires des diverses fiducies et/ou fonds, administrateur et/ou local syndical. En outre, tout employeur en défaut sera également tenu de payer et accepte également de payer des dommages-intérêts d'un montant égal à cinq pour cent (5%) des arriérés pour chaque mois ou partie de mois dans lequel l'employeur est en retard envers les fiduciaires des différentes fiducies et/ou fonds, administrateur et/ou local syndical.

- c) Si les fiduciaires, l'administrateur et/ou la section locale jugent nécessaire d'engager des procédures pour faire respecter tout droit de recevoir le paiement de cotisations et/ou de versements envisagés par la présente convention collective d'un employeur, ou de recouvrer tout montant dû en vertu de celle-ci, l'employeur est tenu de payer et accepte de payer aux fiduciaires, l'administrateur et/ou la section locale une somme égale à tous les honoraires d'avocat engagés et à tous les autres frais connexes qui en découlent.

## **Article dix — Conditions générales**

1. Le transport aérien doit se faire sur un transporteur de première classe, ce qui comprend le transport nolisé. Dans le cas où le transport est par tout autre moyen, l'hébergement de couchage doit être fourni si un voyage de nuit est nécessaire (bus-lit ou chambre de voiture-lit dans le train). L'Employeur fournira des efforts raisonnables pour aviser les employé-e-s des arrangements relatifs voyage au moins soixante-douze (72) heures avant le départ. L'Employeur fournira des efforts raisonnables pour s'assurer que tous les voyages aériens non nolisés se fassent sur une base d'attribution de sièges pré-confirmée.
2. L'employeur convient que la semaine de travail consiste en six (6) jours du lundi au dimanche avec un (1) jour de congé (aucune prestation de travail, aucun voyage, à l'exception des dispositions prévues à l'article 14.2) dans chaque semaine. Lors du calcul du salaire pour une fraction de semaine, il est versé au taux d'un sixième (1/6) du salaire hebdomadaire réel pour chaque jour. Les salaires ne seront calculés au prorata quotidiennement que pour les jours travaillés avant l'ouverture initiale, après la clôture officielle ou pendant les périodes de mise à pied convenues au préalable.
3. Sauf indication contraire, un sixième (1/6) supplémentaire du salaire hebdomadaire réel est versé dans les circonstances suivantes:
  - a) Chaque représentation excédant huit (8) représentations en une semaine.
  - b) Tout travail de démontage et de chargement qui dépasse huit (8) heures ou va au-delà de 5h00 (du matin), suivant une représentation, lors d'une journée d'une seule représentation, ainsi que tout travail de démontage et chargement d'une durée de plus de dix-neuf (19) heures, ou qui se termine au-delà de 16h00, qui suit une représentation lors d'une journée à une seule représentation.

c) Au retour d'une tournée:

- i. Si l'arrivée au lieu d'hébergement dépasse 23h59 par plus de trois (3) heures, ou s'il s'agit d'un retour des villes de Québec ou d'Ottawa, cette période sera rémunérée au sixième (1/6) du salaire hebdomadaire apparaissant à l'Annexe I i) de la convention collective, sans per diem.
- ii. Si l'arrivée au lieu d'hébergement dépasse 23h59 par moins de trois (3) heures, les employés sont rémunérés trois (3) heures au tarif horaire applicable de la convention collective (Annexe II ii), sans per diem.
- iii. Lorsque l'équipe des GBC est déjà rémunérée de façon hebdomadaire et que la même production est reprise à Montréal, les journées travaillées à Montréal à l'intérieur de cette même période hebdomadaire sont considérées comme ayant été payées. Pendant cette période, les journées à Montréal sont soumises aux modalités du contrat rose, sans per diem.

d) Tout travail effectué entre minuit et 6h00 du matin, excluant les démontages et chargements.

e) Pour les membres de l'Équipe des GBCM, en tournée, la journée de travail se limitera au maximum de douze (12) heures, excluant une période de déplacement entre les lieux d'hébergement, n'excédant pas vingt (20) minutes à l'aller et vingt (20) minutes au retour.

f) Tous les appels, autre que les appels spectacle, autorisés après l'ouverture officielle, après chaque répétition générale pour les maquilleurs, habilleurs et coiffeurs, dans n'importe quelle ville, qui représentent plus de huit (8) heures travaillées par semaine. Les démontages, les mise en place (preset) et les vérifications sonores sont exclus de cette disposition.

4. Tout travail (y compris les déplacements) effectué le 7e jour consécutif est rémunéré à raison de deux (2) fois le sixième (1/6) du salaire hebdomadaire réel. Si le septième jour est un jour de voyage uniquement et que la durée du voyage est inférieure à cinq (5) heures conformément à l'article 14.2, les employés seront payés au taux horaire établi dans la convention collective entre local 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal pour chaque heure de voyage.

5. Pause-Café : Une pause-café sera prise au milieu de la période d'appel mais ne dépassant pas deux heures et demie (2 ½) consécutives de travail, pour une durée de quinze (15) minutes. Il est de plus convenu, lors des Tournées hors du Canada et des É.U., que les « Pause-Café » seront prises à des heures conformes aux usages en vigueur dans le pays visité.

6. Il doit y avoir une période de repos minimale de neuf (9) heures entre tous les appels au travail. Dans le cas où cette période de repos est enfreinte, l'employeur convient de payer à l'employé, au taux de deux (2) fois le taux horaire établi dans la convention collective entre local 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal pour chaque heure

d'empiètement jusqu'à ce que ladite période de repos soit écoulée, à condition qu'aucun autre sixième (1/6) du salaire hebdomadaire réel ne soit versé conformément à l'alinéa 3d) ci-dessus.

Il est entendu qu'en tournée, seront considérées comme heures de repos les heures passées à l'hôtel, ou dans un autocar de tournée équipé de couchettes. Cette règle ne peut s'appliquer aux voyages intercontinentaux. Hormis les périodes de repos ci définies, les heures passées en voyage ou en déplacement (y compris les pauses, attentes, repas...) seront considérées comme des heures travaillées et ainsi comptabilisées.

7. L'employeur convient de rémunérer les services rendus avant la date fixée d'ouverture initiale selon les modalités prévues aux présentes.
8. L'employeur convient de donner par écrit un préavis de deux (2) semaines de la cessation d'emploi d'un employé, ou le plein salaire en tenant lieu. Le syndicat est avisé avant l'application de la présente disposition.
9. L'ivresse, la toxicomanie, la malhonnêteté ou l'incompétence flagrante constituent une raison suffisante pour le congédiement immédiat d'un employé visé par la présente entente.
10. L'employeur convient d'aviser par écrit deux semaines à l'avance, avec copie adressée au bureau de l'AIEST, tous les employés de la date de fin des représentations. Sinon, les employés recevront leur plein salaire pour cette période.
11. En cas de fermeture, de congédiement ou de mise à pied, l'Employeur convient de payer le transport jusqu'à l'endroit où le membre a été engagé ou réside. L'employeur accepte également de rembourser aux employés les frais de taxi jusqu'à 70 \$, ou plus avec approbation préalable, et un bagage enregistré, dans les limites de poids applicables de la compagnie aérienne, dans chaque direction.
12. Le contrat prend fin lorsque, après la dernière représentation, la production est chargée dans des véhicules pour l'expédition. Tous les services supplémentaires rendus par la suite sur et autour de la propriété, après le chargement des véhicules, seront rémunérés selon les conditions prévues aux présentes.
13. La présente entente couvre les employés en tournée aussi longtemps que la production est présentée au public, et ce, autant durant les déplacements que durant une série de représentations dans une ville.

#### **14. Jours fériés**

- a) Les employés tenus de travailler l'un des jours fériés suivants, reçoivent un sixième (1/6) du salaire hebdomadaire réel supplémentaire :

- Jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine/ Journée des patriotes
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Jour du Souvenir
- La veille de Noël
- Lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An

b) Les employés tenus de travailler l'un des jours fériés suivants reçoivent un supplément et demi (1 1/2) fois un sixième (1/6) du salaire hebdomadaire réel :

- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'action de grâce
- Jour de Noël

c) Si la fête du Canada, la fête du Travail, la fête Nationale du Québec, l'Action de grâce ou le jour de Noël tombe un jour qui n'est pas le jour prévu de congé du spectacle de tournée dans la semaine et que, par conséquent, l'employé ne travaille pas ce jour-là, l'employé recevra le plus élevé des deux montants suivants : un sixième (1/6) du salaire hebdomadaire réel ou une fois et demie (1 1/2) fois un sixième (1/6) de l'échelle hebdomadaire minimale.

d) Si un tel jour férié tombe un jour qui est le jour de congé régulier de l'entreprise jour prévu de congé du spectacle de tournée et que, par conséquent, l'employé ne travaille pas ce jour-là, l'employé a droit à l'indemnité de jour férié conformément à la législation pertinente de la province ou du territoire où se trouvent les bureaux de l'Employeur.

**15.** L'employeur s'engage à combler immédiatement tout poste vacant qui pourrait survenir durant l'application de la présente entente. Si l'employé accepte de combler temporairement un poste vacant, il reçoit le taux de rémunération de ce poste à condition que ce taux ne soit pas inférieur à son taux de rémunération actuel.

**16.** Les remplaçants locaux des employés doivent recevoir au moins un huitième (1/8) du salaire hebdomadaire réel de l'employé remplacé, par représentation, à l'exclusion du per diem.

**17.** Les mises à pied peuvent aller jusqu'à quatre (4) semaines consécutives et jusqu'à un total de dix (10) semaines de mise à pied par année. Les contributions au régime de santé seront versées pendant toutes les semaines de mise à pied. Les six (6) premières

semaines ne nécessitent aucun paiement, sauf pour les contributions santé et les quatre (4) semaines restantes ne nécessitent aucun paiement, sauf pour les per diem et les contributions santé. Les employés seront assurés d'être transportés, aller et retour, à leur lieu de résidence pour toutes les semaines de mise à pied.

- 18.** Période de repas: D'une durée d'une heure non rémunérée, prise à Intervalle d'un minimum de quatre (4) heures et d'un maximum de cinq (5) heures consécutives de travail, à des heures normales.

Si le Chef Machiniste, en accord avec l'employeur, décide que la période de repas d'une heure peut être réduite à trente minutes, l'employeur paiera le repas, et cette période de repas sera rémunérée comme étant du temps travaillé.

Si la période de repas ne peut être accordée, le salarié concerné recevra une rémunération additionnelle d'une fois et demie (1.5) le taux horaire établi dans la convention collective entre local 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal pour chaque heure travaillée jusqu'à ce que la pause repas soit finalement prise. Il est de plus convenu, lors des tournées hors du Canada et des É.U., que les « Périodes de repas » seront prises à des heures conformes aux usages en vigueur dans le pays visité.

- 19.** L'employeur accepte d'accorder trois (3) jours de congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de la famille immédiate (p. ex. époux, conjoint de fait, enfants, parents, frères et sœurs, beaux-parents, grands-parents et petits-enfants).
- 20.** Les dispositions prévues à la Convention Collective en vigueur entre l'Employeur et la section locale pour les jours de maladies sont applicables à tous les employés visés par la présente entente.
- 21.** Tous les employés tenus de porter des costumes recevront un quarantième (1/40e) de salaire hebdomadaire réel supplémentaire, par représentation. Cela ne s'applique à aucun employé à qui l'on demande de porter des vêtements noirs. La pratique actuelle prévaudra sur toutes les productions en cours.
- 22.** Sur préavis et accord de l'A.I.E.S.T., qui ne sera pas refusé de façon déraisonnable, lorsqu'une production modifie son calendrier de prestation à neuf (9) représentations en une (1) semaine et sept (7) représentations dans une semaine contiguë, aucune rémunération supplémentaire ne sera requise pour la neuvième (9e) représentation tant que l'employé reçoit un jour de congé (aucune prestation de services ou de voyage) entre les deux (2) semaines.
- 23.** Les employés visés par la présente entente acceptent l'engagement selon les modalités prévues aux présentes et acceptent de fournir un service exclusif aux fonctions stipulées dans le présent contrat, dans les théâtres et lieux d'amusement et aux moments requis par l'Employeur, sous réserve toutefois des dispositions du présent contrat et des règles de l'Alliance internationale des employés de scène et théâtre, des techniciens de l'image,

des artistes et des métiers connexes des États-Unis, de ses territoires et du Canada, mais peut servir ailleurs si expressément autorisé par écrit.

24. Les employés visés par la présente convention acceptent de donner un préavis écrit de deux (2) semaines lors d'une démission.
25. Les employés visés par la présente convention acceptent de se conformer aux règles et règlements régissant les répétitions et les spectacles tels qu'ils sont déterminés par l'Employeur, dans la mesure où ils ne sont pas en conflit avec la présente convention.
26. Pour tous les postes d'habilleurs et de coiffeurs, l'employeur accepte de faire de son mieux pour fournir une salle de d'habillage et de coiffure appropriées avec une ventilation adéquate, ainsi que des conditions sanitaires et des moyens appropriés pour protéger les vêtements personnels. Il doit aussi fournir une assurance contre le vol et les incendies, à ses frais, pour l'équipement fourni par l'employé.
27. Dans l'éventualité où l'employeur demande qu'un technicien conduise un véhicule, l'Article 9 de la convention collective en vigueur entre la section locale 56 et Les Grands Ballets Canadiens de Montréal s'appliquera.
28. Dans la mesure où il y a une alerte météo ou un autre état d'urgence déclaré par les autorités civiles, une production peut réviser son calendrier de représentations pour reprogrammer une représentation manquée n'importe quel jour de la même semaine ou de la semaine suivante sans encourir de pénalité ou de prime, à condition que pas plus de 16 représentations ne soient données au cours d'une période de deux semaines.
29. L'employeur veille à ce que des produits menstruels (serviettes et tampons) soient mis gratuitement à la disposition de toute employée qui en a besoin dans le cadre de son travail, sur son lieu de travail.
30. Une employée peut demander des mesures d'accommodement pour l'allaitement et/ou le pompage en donnant un préavis écrit raisonnable de la demande d'accommodement. Dans la mesure du possible, l'Employeur collaborera avec les diffuseurs locaux et les lieux de représentations pour s'assurer que des dispositions sont prises pour accommoder l'employée.

## **Article onze — Médias, utilisation commerciale, publicité et promotions**

Dans le cas où une production captée est utilisée à des fins pour lesquelles l'Employeur pourrait réaliser un profit (« usage commercial »), une (1) semaine de salaire réel est versé lors de la première utilisation commerciale, à titre de rachat pour tous les médias.

Aucune compensation supplémentaire ne doit être versée pour la publicité et les promotions de spectacles lorsque l'équipe est déjà sur appel à d'autres fins. Si un appel spécial est nécessaire pour la publicité, les promotions ou les annonces publicitaires, seuls les employés requis après consultation des chefs de département seront employés et recevront le plus élevé des 1/40 du salaire hebdomadaire réel ou du taux local en vigueur pour un tel appel. Les deux (2) premiers appels photo seront autorisés sans compensation supplémentaire. L'Employeur convient de cotiser au Régime de retraite de l'industrie canadienne du divertissement, au nom de chaque employé, un montant égal à quinze pour cent (15 %) du salaire brut de l'employé. Taxes applicables en sus.

## **Article douze — Les départements de costumes, coiffure et maquillage**

Les clauses suivantes ne s'appliquent qu'aux employés des départements de costumes, coiffure et maquillage (chefs, assistants). Sauf exceptions, spécifiées ci-dessous, toutes les clauses du présent article s'appliquent à tous les employés des départements de costumes, coiffure et maquillage.

1. Un sixième (1/6) supplémentaire du salaire hebdomadaire réel est versé dans les circonstances suivantes:
  - a) Pour chaque répétition d'ensemble de la compagnie, au-delà de huit (8) heures de répétition dans une semaine, après l'ouverture officielle de toute production.
  - b) Pour toutes les représentations prévues après minuit.
2. Costumes: Lorsqu'un habilleur fabrique un costume, peu importe qu'il s'agisse d'un double d'un costume déjà porté dans le spectacle ou d'un nouveau vêtement demandé par la direction, cet employé recevra une compensation supplémentaire, en plus du salaire régulier, d'un montant à convenir entre la direction et cet employé.
3. Costumes: Si les habilleurs sont tenus de terminer des costumes inachevés provenant de maisons de costumes, de grands magasins ou d'autres fournisseurs similaires, ou de terminer les costumes en préproduction ou après le début de la série de spectacles, une compensation supplémentaire doit être négociée entre le chef, l'assistant et la direction.
4. Coiffure et maquillage : Chaque fois qu'une coupe de cheveux, une perruque ou un front de perruque ou une pièce de cheveux est produite à partir de zéro ou lorsqu'une pièce de maquillage à effets spéciaux (par exemple, mais sans s'y limiter, une pièce de maquillage prothétique ou des dents prothétiques) est produite à partir de zéro, qu'il s'agisse d'un duplicata d'une pièce déjà utilisée dans le spectacle ou d'une pièce supplémentaire demandée par la direction, ou chaque fois qu'un tatouage est entièrement conçu par un employé du département, cet employé reçoit une rémunération supplémentaire, en plus du salaire régulier, à un montant qui doit être convenu entre la direction et cet employé.
5. Coiffure et de maquillage : Si les employés de ce département sont tenus de terminer une perruque, ou un front de perruque, une pièce de cheveux ou une pièce de maquillage d'effets spéciaux (par exemple, mais sans s'y limiter, une pièce de maquillage prothétique ou des dents prothétiques) provenant de maisons de costumes, de grands magasins ou d'autres fournisseurs similaires, ou est tenu de faire un tel travail en préproduction ou après le début de la série de spectacles, une rémunération supplémentaire doit être négociée entre la direction et l'employé.

## **Article treize — Durée de l'entente**

La présente entente entrera en vigueur le 1er janvier 2025, le demeurera pleinement jusqu'au 31 décembre 2027 inclusivement et d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties, dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente entente, ne donne avis, par écrit, à l'autre partie de son désir

de négocier en vue du renouvellement, avec ou sans modifications, de la présente entente, auquel cas celle-ci continuera de s'appliquer jusqu'à ce que les parties concluent une nouvelle entente collective.

## Article quatorze - Définitions

1. **Journée de travail:** Tout jour ou partie de jour durant lequel l'employeur requiert du travail d'un employé.
2. **Jour de congé:** Jour libre de toute activité reliée à la production. Il est entendu qu'un déplacement n'excédant pas cinq (5) heures, entre l'heure prévue du départ du lieu d'hébergement et la remise des clefs à l'arrivée au lieu d'hébergement, n'est pas considéré comme une activité reliée à la production lorsqu'il se produit un jour de repos.  
En tournée, il devra y avoir, exception faite du premier et du dernier jour de la tournée, une (1) journée libre pour chaque semaine de travail. L'Employeur s'efforcera d'accorder cette journée libre après tout au plus neuf (9) jours de travail consécutifs selon les circonstances.
3. **Période de travail:** Période pour fins de production comprise entre le départ du lieu d'hébergement et l'arrivée à un lieu d'hébergement.
4. **Lieu d'hébergement :** Pour les fins de la présente, au départ de Montréal et à l'arrivée à Montréal, l'édifice Wilder Espace Danse ou l'entrepôt des GBC, selon le lieu de destination finale, sera considéré comme lieu d'hébergement.
5. **En tournée :** Seront considérés comme lieux d'hébergement tout espace permettant au technicien en tournée de s'y reposer, tel une chambre d'hôtel, ou un car muni de couchette.
6. **Carte Jaune :** Il est entendu que toute représentation faite localement au début ou à la fin d'une tournée, ne pourra jamais engendrer pour l'employeur, des obligations plus onéreuses que celles prévues dans cette convention collective même si l'employeur est considérée Carte Jaune, et l'employeur ne perdra jamais de privilège pour cette raison.
7. **Représentation locale:** Représentation effectuée sur l'île de Montréal ou sur les territoires des agglomérations de Longueuil et de Laval.
8. **Tournée:** Toute représentation qui n'est pas locale.

**Lettre d'Entente**

Objet : Droits acquis au département Costumes, Perruques et Maquillage

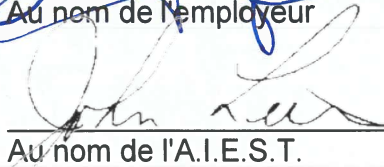
L'Article 10.3 F de la présente entente n'est pas applicable aux employés de longue date du département des Costumes, Perruques et Maquillage puisque ces employés, nommés ci-dessous, ont négocié des contrats supérieurs qui compensent pour les heures supplémentaires décrites dans cette disposition.

1. Denise Morin
2. Joel Boudreault

Cette Lettre d'Entente restera en vigueur jusqu'à ce que les employés susmentionnés n'occupent plus leurs postes au sein des Grands Ballets Canadiens de Montréal.

En foi de quoi, la présente entente est conclue, préparée en trois exemplaires et signée par les parties en ce 2<sup>e</sup> jour de juin, 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Au nom de l'employeur

  
\_\_\_\_\_  
Au nom de l'A.I.E.S.T.