



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 »



2024-2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DE TÂCHES	5
ARTICLE 3	PROCÉDURES D'EMBAUCHE ET REMPLACEMENTS TEMPORAIRES	6
ARTICLE 4	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	8
ARTICLE 5	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ET AUTRES.....	9
ARTICLE 6	ABROGÉ.....	11
ARTICLE 7	BÉNÉFICES MARGINAUX ET COTISATIONS	11
ARTICLE 8	PAUSES.....	12
ARTICLE 9	APPEL.....	13
ARTICLE 10	SPECTACLES ET RÉPÉTITIONS.....	17
ARTICLE 11	TÉLÉVISION, ENREGISTREMENT AUDIO, VIDÉO, CINÉMATOGRAPHIE.....	17
ARTICLE 12	TRANSMISSION D'APPELS.....	18
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES.....	19
ARTICLE 14	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	20
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	21
ARTICLE 16	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL (CRT)	22
ARTICLE 17	DISCRIMINATION.....	22
ARTICLE 18	SALAIRES	23
ARTICLE 19	GRÈVE OU LOCK-OUT	23
ARTICLE 20	DURÉE DE LA CONVENTION	24
ANNEXE A		25
ANNEXE B		26
ANNEXE C		27
ANNEXE D		28
ANNEXE E		28
ANNEXE F		29
LETTRE D'ENTENTE # 1		30

PRÉAMBULE

Reconnaissant que des relations de travail ordonnées et harmonieuses ainsi que le respect mutuel des parties contribuent au bien-être des personnes salariées et au succès des activités de l'Employeur, les parties conviennent de ce qui suit en rapport aux salaires, heures de travail, conditions de travail et autres que les parties s'engagent à respecter.

DÉFINITIONS

Pour les fins d'applications de la présente convention collective, les définitions suivantes s'appliquent, à moins que le sens ne s'y oppose :

Ancienneté : Sous réserve des dispositions particulières de la présente convention collective, le rang d'ancienneté de la personne salarié est celui qu'elle occupe sur la liste générale du Syndicat.

Année de référence : Du 1^{er} juillet au 30 juin

Appel : un bloc d'heures consécutives travaillées par une personne salariée, sans interruption de plus de deux (2) heures, dans le cadre d'un événement. Chaque appel doit être spécifique à un événement et ne peut couvrir de l'ouvrage pour un autre événement, le tout sous réserve des dispositions prévues à la convention collective.

Appel Spectacle : est considéré comme une période de travail d'un maximum de quatre (4) heures, débutant trente (30) minutes avant l'heure annoncée du début du spectacle et se terminant à la fin du spectacle. Il a son propre tarif.

L'appel spectacle peut se terminer quinze (15) minutes après la fin d'un spectacle dans des cas de sécurité, de salubrité ou d'urgence. Cette période est comprise dans l'appel spectacle.

La convention : La présente convention collective.

Délégué d'atelier : une personne salariée nommée à titre de représentante syndicale attitrée à l'unité d'accréditation ou, à défaut, la personne salariée présente ayant le plus haut rang d'ancienneté au syndicat, à l'exclusion de la personne agissant à titre de chef machiniste.

Employeur : Odyscène

Générale : une générale est la répétition ultime avant la première lors de laquelle toutes les composantes du spectacle doivent être prêtes et enchaînées sans interruption prévue, avec ou sans la présence d'un public en salle.

Enchaînement technique : Un enchaînement technique est une répétition dédiée à intégrer tous les éléments techniques du spectacle dans l'ordre de présentation. Il est ponctué d'arrêts pour régler les temps, les déplacements, les effets (cues) de son et de lumière ainsi que les vidéos, la machinerie, les accessoires et les effets spéciaux.

Jour : Tous les jours indiqués à la convention sont des jours de calendrier.

Membre régulier : Membre permanent de l'AIEST/IATSE, section locale 56. Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur une liste de ses membres réguliers et l'avise de tout changement de statut subséquent.

Permissionnaire : Le terme permissionnaire désigne toute personne salariée qui n'est pas membre régulier du Syndicat, mais qui occupe un emploi avec la permission de celui-ci. La convention

collective s'applique au membre permissionnaire tout autant qu'au membre régulier, sous réserve des dispositions particulières de celle-ci.

Personne salariée : Toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération, ou en absence autorisée en vertu de la présente convention.

Personne salariée permanente: Personne salariée dont le nom est inscrit, ou présumé inscrit, aux Annexes C et D. Cette personne bénéficie d'un droit de rappel.

Personne salariée occasionnelle : Personne salariée assignée au travail par le syndicat, selon les besoins de l'employeur. Cette personne ne bénéficie que du droit de rappel accordé par sa compétence et son rang d'ancienneté sur la liste générale du syndicat.

Résidence artistique : une résidence artistique ou d'artistes désigne l'accueil temporaire d'un artiste ou d'un groupe d'artistes et le prêt, d'un espace afin de favoriser la création, la recherche et l'exploration artistique menant à l'élaboration initiale de spectacles sur scène, d'expositions ou d'œuvres filmées.

Semaine : Du dimanche au samedi

Spectacle non-professionnel: 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 spectacle où un ou des artistes professionnels se produisent dans le cadre d'une levée de fonds ou d'une activité caritative, est considéré 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.

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 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.

Les parties conviennent que les conditions de travail applicables à des productions, co-productions ou diffusions d'Odyscène tenues dans d'autres lieux que ceux spécifiés à la présente convention collective devront faire l'objet de lettres d'ententes spécifiques avec le Syndicat, le tout conformément au certificat d'accréditation en vigueur.

- 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.

Le mot entretien réfère aussi aux installations de nouveaux équipements permanents, qui peuvent être effectués par le fournisseur des dits équipement, la présence du chef du département concerné par ces nouvelles installations est toutefois requise. Ce dernier peut assister le fournisseur à l'installation.

- 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.

- 1.05** Après avoir effectué les démarches pour remplacer un salarié absent ou en retard, le Directeur technique, ou un autre représentant de l'Employeur, peut accomplir les tâches visées par l'article 1.02 lorsqu'un salarié est absent ou en retard et qu'il n'a pu être remplacé selon les dispositions prévues à la présente convention.

1.06 REMPLACEMENT PONCTUEL DU DIRECTEUR TECHNIQUE

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.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION DE TÂCHES

- 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 3.

2.03 REMPLACEMENTS TEMPORAIRES ET REMPLACEMENTS PERMANENTS DES SALARIÉS.

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 spécifiques de la convention collective. Sous réserve 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.

2.04 DÉPARTEMENTS ET ENTRAIDE

Chaque personne salariée exécute les tâches de sa fonction selon son département (machiniste, éclairage, son, vidéo,). Toutefois, les parties conviennent que, peu importe le département auquel une personne salariée est assignée, le chef machiniste peut lui demander, selon sa disponibilité, d'aider à d'autres tâches afin d'accélérer le processus, sans pour autant que cette utilisation n'ait pour effet d'exclure les services d'un chef dans ce département.

Les chefs affectés au CBMO assument la polyvalence des fonctions dans leur travail. Nonobstant ce qui précède, les habilleurs (ses) n'assument aucune polyvalence.

Le chef machiniste, ou le chef qui en tient lieu, effectue les tâches d'ouverture et de fermeture de salle, en lien avec les superviseurs de salle.

2.05 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.

Pour plus de clarté, il est entendu que le 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.

Par contre, si le CEGEP Lionel-Groulx décide de faire appel aux salariés de l'Employeur, l'article 9.02 ne s'applique pas. Le CEGEP Lionel-Groulx peut faire appel au nombre de salariés requis, selon leurs besoins, et l'Employeur consent à garantir le salaire des salariés qui sont engagés pour les tâches décrites au champ d'application de la convention collective.

ARTICLE 3 PROCÉDURES D'EMBAUCHE ET REMPLACEMENTS TEMPORAIRES

3.01 REMPLACEMENTS TEMPORAIRES ET SALARIÉS OCCASIONNELS (SURNUMÉRAIRES)

1. Les listes des Annexes C et D doivent comprendre au total dix-sept (17) noms de salariés.

La liste de l'Annexe E peut comprendre un maximum de 4 noms d'étudiants du programme de théâtre du Collège Lionel-Groulx.

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) Dans un premier temps, il fait appel aux salariés de la liste E, lesquels ne sont pas tenus d'être membres en règle du Syndicat mais doivent être inscrits comme permissionnaires.
- b) Dans un deuxième temps, si le nombre n'est toujours pas comblé, il contacte l'Agent d'Affaires ou le répartiteur 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.
- c) 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 informer le syndicat de ce recours à du personnel d'autres sources.

- d) Le Syndicat s'engage à remettre à l'Employeur, le plus tôt possible avant le début de l'appel, le nom des personnes choisies pour effectuer le remplacement. Il s'efforce de choisir le plus souvent possible les mêmes personnes dans le but de favoriser une certaine stabilité au niveau des effectifs. À cet effet, le Directeur technique ou un représentant de l'Employeur peut suggérer des techniciens souhaités au répartiteur d'appels.

3.02 REMPLACEMENT PERMANENT DES TECHNICIENS

Lorsque pour quelque raison que ce soit, la liste de l'Annexe 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 et ce, dans les quatorze (14) jours suivant la demande de l'Employeur.
- c) Dans l'éventualité où le syndicat n'a pas cinq (5) candidats à proposer, ou qu'aucun candidat ne répond aux exigences de l'employeur préalablement transmises au Syndicat, 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 et devront devenir et demeurer membres en règle du syndicat une fois la période de probation complétée avec succès.
- d) Le candidat choisi est alors inscrit au bas de l'Annexe D selon sa date d'embauche. Dans l'éventualité où deux nouveaux salariés ont la même date d'embauche initiale, le rang sur la liste sera déterminé par tirage au sort en présence d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat.

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 **C et D**.
- b) Les salariés intéressés transmettent leur candidature à l'employeur et au syndicat à l'intérieur du délai de dix (10) 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 F de la convention collective. L'Employeur détermine le canevas de l'entrevue et les critères à évaluer.

Un comité de sélection pour le poste de chef sera composé de deux (2) représentants de l'employeur et d'un salarié choisis 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. La décision du comité doit être majoritaire.

Le représentant du syndicat est rémunéré lors des rencontres du comité de sélection, selon son taux habituel. L'appel minimal s'applique si la rencontre ne se tient pas en continuité avec un autre appel au travail chez l'employeur.

- d) L'embauche d'un chef non-membre ou le refus d'accorder le poste à un salarié de l'annexe **C ou 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.

3.06 PÉRIODE DE PROBATION

Le candidat choisi pour un remplacement permanent sur l'annexe C ou D est soumis à une période de probation de 30 jours travaillés ou de neuf (9) mois, selon la première éventualité atteinte. L'employeur rencontre le salarié à mi-parcours de sa probation pour une évaluation.

Dans le cas d'un salarié de l'annexe D qui obtient un poste sur l'Annexe C, il est soumis à une période de probation de trente (30) jours travaillés suivant une période de familiarisation de 5 jours. Si ce salarié ne réussit pas sa période de probation, il est réintégré à l'Annexe D au rang qu'il y occupait.

L'Employeur, peut faire une demande au Syndicat pour prolonger la durée de la période de probation. Les raisons de cette prolongation et la date exacte de sa fin doivent alors être communiquées au salarié.

Pendant la période de probation, la décision de l'Employeur d'y mettre fin lorsqu'il juge que la personne salariée ne convient pas pour le poste ne peut faire l'objet d'un grief.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, un jour travaillé est un jour dans lequel le salarié effectue au moins une prestation de travail.

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 4.01** Le salarié est 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** A) Nonobstant l'article 4.05, le taux majoré de 50% est payé pour toutes les heures de travail effectuées la septième journée consécutive travaillée.

B) 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 travaillées 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.
- 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** 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.
- 4.09** **« ADVANCE » (CABARET BMO, THÉÂTRE LIONEL GROULX)**
- 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.

ARTICLE 5 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ET AUTRES

5.01 A) INDEMNITÉ

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 salariés bénéficient pour chaque jour férié d'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. Cette indemnité est versée indépendamment de la probabilité de rappel au travail suivant le férié.

B) Les congés fériés sont les suivants :

- Le jour de l'An ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
- Le 24 juin (Fête nationale) ;
- Le 1er juillet (Confédération) ;
- Le 1er lundi de septembre (fête du Travail) ;
- Le 2e lundi d'octobre (Action de grâces) ;
- La veille de Noël ;

- Le jour de Noël ;
- La veille du jour de l'an.

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

5.02 VACANCES ANNUELLES

Chaque personne salariée a droit à des vacances annuelles, dont la durée, en nombre de semaines de congé (consécutives ou non), est déterminée en fonction de son nombre d'années de service.

0 à moins de 3 ans	2 semaines
3 à moins de 5 ans	3 semaines
5 à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	6 semaines

Les vacances auxquelles les salariés éligibles ont droit ne sont pas cumulées d'année en année, sauf par entente écrite avec l'employeur, et doivent être prises dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence.

La personne salariée avise l'employeur de la période choisie au moins 6 semaines avant le début du congé demandé.

L'Employeur autorise un (1) chef de l'annexe C et deux (2) techniciens de l'Annexe D à prendre des vacances simultanément pour une même période. Les vacances sont accordées selon la date de la demande ou selon le rang d'ancienneté. Si les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur peut autoriser un plus grand nombre de salariés à prendre des vacances pour une même période.

5.03 LIBÉRATIONS SYNDICALES AVEC SOLDE

- L'Employeur libère de leur travail un maximum de deux (2) représentants du Syndicat afin de leur permettre d'assister à des séances conjointes de négociation ou de conciliation en vue du renouvellement de la présente convention pour un maximum de quatre-vingts (80) heures, et ce, jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé son droit de grève ou de lock-out.
- L'Employeur libère de son travail le délégué d'atelier afin de lui permettre d'accompagner une personne salariée convoquée à une rencontre en vertu de l'Article 13 (Mesures disciplinaires).
- Si les rencontres ont lieu en dehors des heures de travail d'une personne salariée, celle-ci est rémunérée à son taux régulier pour la durée de la rencontre, à la condition que cette rencontre ait lieu en continuité de son appel au travail, que ce soit avant ou après cet appel.

Lorsque la personne salariée est appelée pour une telle rencontre en dehors de ses heures de travail et non en continuité avec celles-ci, elle est rémunérée à son taux régulier pour un minimum de quatre (4) heures, en conformité avec les dispositions de l'article 9.01 (appel minimum).

5.04 LIBÉRATIONS SYNDICALES SANS SOLDE

- Sur demande écrite du Syndicat, des congés d'absence sans solde sont accordés aux personnes salariées afin d'assister aux congrès du Syndicat, à des réunions syndicales (personnes salariées élues à des fonctions syndicales seulement) ainsi qu'à des stages d'études, sous réserve d'un préavis suffisant pour ne pas nuire aux activités de l'Employeur.

Le Syndicat doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter les absences liées à ce motif, lequel peut être invoqué pour un maximum de douze (12) jours par période de douze (12) mois consécutifs, par salarié.

- b) À la demande du Syndicat, sur préavis de soixante jours, l'Employeur libère sans solde, pour une période minimale de six (6) mois, un salarié élu à une fonction syndicale à temps plein au sein de l'A.I.E.S.T. Local 56.
- c) La réintégration d'une personne salariée ayant occupée une fonction syndicale telle que définie au paragraphe précédent se fera au moment et de la façon jugés opportuns par les deux (2) parties, et ce, avec tous les droits et privilèges qu'il détenait avant son congé.

ARTICLE 6 ABROGÉ

ARTICLE 7 BÉNÉFICES MARGINAUX ET COTISATIONS

7.01 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

La personne salariée a droit à une indemnité compensatoire de vacances, selon le pourcentage apparaissant à l'annexe A.

L'indemnité compensatoire de vacances des membres réguliers est versée au Syndicat à chaque cycle de paie. Ladite remise est accompagnée d'une déclaration indiquant les noms de toutes les personnes salariées pour lesquelles cette contribution a été faite ainsi que le montant de cette contribution pour chacune d'elles.

L'indemnité compensatoire de vacances des permissionnaires est versée directement à la personne salariée à chaque cycle de paie avec son salaire.

7.02 RÉGIME DE RETRAITE

A) FONDS DE RETRAITE DES PERSONNES SALARIÉES — MEMBRE RÉGULIER

L'Employeur contribue au régime de retraite des personnes salariées un pourcentage du salaire payé tel qu'indiqué à l'Annexe A.

De plus, l'Employeur déduit de la paie de chaque membre le pourcentage du salaire indiqué à l'Annexe A à titre de contribution de la personne salariée à son régime de retraite.

Cette contribution de l'Employeur pour les membres réguliers est versée au Syndicat chaque cycle de paie, avec la contribution de la personne salariée.

Ladite remise est accompagnée d'une déclaration indiquant les noms de toutes les personnes salariées pour lesquelles cette contribution a été faite ainsi que le montant de cette contribution pour chacune d'elles. Le Syndicat verse la contribution de l'Employeur additionnée de celle du membre au régime de retraite de celui-ci.

B) INDEMNITÉ DE RETRAITE DU MEMBRE PERMISSIONNAIRE

À titre d'indemnité compensatoire pour les membres permissionnaires, l'Employeur verse le pourcentage du salaire payé indiqué à l'Annexe A directement à la personne salariée à chaque cycle de paie avec son salaire, à moins que celle-ci ne demande spécifiquement, par écrit, qu'elle soit transmise au Syndicat avec celle des membres réguliers.

7.03 ASSURANCES COLLECTIVES

Toutes les personnes salariées reçoivent, à titre d'indemnité compensatoire pour les assurances collectives, un pourcentage du salaire gagné, indiqué à l'annexe A.

Ces sommes sont calculées sur le salaire total gagné pour la dernière période de paie et remises au Syndicat à chaque cycle de paie. Le Syndicat administre cette indemnité pour ses membres en conformité avec ses statuts et règlements.

7.04 JOURS DE MALADIE

Toutes les personnes salariées reçoivent à titre d'indemnité compensatoire pour les jours de maladie, un pourcentage du salaire gagné, indiqué à l'annexe A.

Ces sommes sont calculées sur le salaire total gagné pour la dernière période de paie et remises au Syndicat à chaque cycle de paie. Le Syndicat administre cette indemnité pour ses membres et la reverse à ceux-ci, en conformité avec ses statuts et règlements.

7.05 COTISATIONS SYNDICALES

Au cours de la durée de cette convention, l'Employeur prélèvera sur le salaire de tout employé assujéti 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.

ARTICLE 8 PAUSES

8.01 Chaque salarié bénéficie d'une pause repas (soixante (60) minutes non rémunérées) après un maximum de cinq (5) heures de travail.

Les pauses repas seront prises entre 11h30 et 14h00 inclusivement et entre 16h30 et 19h00 inclusivement, mais au plus tôt une heure trente (1h30) après l'arrivée au travail du salarié. Il y aura un écart minimum de 4 heures entre deux (2) pauses repas.

Après une pause repas, les salariés sont appelés pour un minimum de deux (2) heures.

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 (ou rembourse les sommes déboursées par l'employé selon les taux maximaux de l'annexe A pour le 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 effectué, 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.

Selon les circonstances, le Directeur technique ou le représentant de l'Employeur et les salariés assignés à un appel pourront, par entente unanime, déterminer toute autre forme d'aménagement des périodes de repas.

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 à temps et demi au taux horaire applicable.

8.03 PAUSE-CAFÉ

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

8.04 REPOS HEBDOMADAIRE (7^E JOURNÉE)

La personne salariée a droit chaque semaine à un repos d'au moins trente-deux (32) heures consécutives. Elle peut toutefois, au moment de transmettre ses disponibilités, indiquer à l'Employeur si elle désire que cette disposition s'applique à elle ou non. Dans le cas contraire, l'Employeur tient compte de ce choix au moment d'effectuer les assignations de travail.

ARTICLE 9 APPEL

9.01 APPEL MINIMUM

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

Au-delà de l'appel minimum, les taux horaires prévus à la présente convention sont versés pour chaque heure ou partie d'heure travaillée, par tranches minimales d'une demi-heure.

- b) 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 où qui précède.

Si la réunion se fait via un appel conférence (à distance), l'appel minimum est de trois (3) heures.

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/cintrial). 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/cintrial).
- 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/cintrial 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 de cinéma, un (1) chef de département, au choix de l'Employeur, effectuera le travail à l'exception des 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. 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 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 pour un appel minimum de 4 heures.

h) 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.
- Toutefois, au CBMO, n'est pas considéré un « département utilisé » un département où seule la console est utilisée, sans manipulation des autres équipements du département. À ce moment un seul chef polyvalent est requis.

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 Syndicat à l'avance. Un préavis de douze (12) heures doit être donné au salarié.

9.04 CALENDRIER ET DISPONIBILITÉS

- a) Au moins six (6) semaines avant le 1er d'un mois donné, l'employeur transmet aux salariés des annexes C et D le calendrier des activités dudit mois donné en indiquant la disponibilité minimale mensuelle établie conformément au présent article.

Dans les sept (7) jours qui suivent, ces salariés font parvenir à l'employeur leurs disponibilités.

- b) Sous réserve des congés sans solde autorisés par l'Employeur tel que prévu aux articles 5, 9.07 et 8.04, la disponibilité minimale est la suivante:

- Pour les deux (2) chefs polyvalents de l'annexe C : soixante-dix pour cent (70%) des appels prévus au Cabaret BMO Sainte-Thérèse;
- Pour les autres chefs de l'annexe C : soixante-dix pour cent (70%) des appels prévus au Théâtre Lionel-Groulx (TLG);
- Pour les techniciens de l'annexe D : quarante pour cent (40%) des appels prévus au Théâtre Lionel-Groulx (TLG).

À défaut d'avoir donné ses disponibilités dans le délai requis, le salarié est considéré comme n'ayant pas respecté sa disponibilité minimale et est réputé non disponible.

- c) Pour les fins d'application du paragraphe précédent, un événement et/ou un même spectacle compte pour un seul appel pour les chefs de l'annexe C ou leurs remplaçants (un événement égal un jour).

Pour les techniciens de l'annexe D, la définition d'appel est celle prévue à l'article « Définitions » de la présente convention.

- d) Au plus tard, le 1^{er} du mois précédent, l'employeur transmet aux salariés l'horaire de travail du mois donné, lequel est établi en fonction des disponibilités émises par les salariés et des modalités prévues à la convention collective.
- e) Chaque manquement a une durée effective de douze (12) mois après quoi il cesse d'être pris en considération.

Lorsqu'un salarié ne respecte pas sa disponibilité minimale mensuelle pour la première fois, il est avisé verbalement de la situation;

1. À la deuxième (2^e) occasion, l'employeur informe par écrit le salarié de la situation;
 2. À la troisième (3^e) occasion, l'employeur convoque le salarié à une rencontre pour l'informer de la situation et échanger avec lui;
 3. À la quatrième (4^e) occasion, l'employeur peut, à sa discrétion:
 4. S'il s'agit d'un salarié de l'annexe C, le déclasser technicien et l'inscrire à l'annexe D au rang correspondant à sa date d'embauche;
 5. S'il s'agit d'un salarié de l'annexe D, rayer et retirer le nom du salarié de l'annexe D.
- f) Le cas échéant, en cas de non-respect de sa disponibilité minimale mensuelle, le salarié de l'annexe C qui s'est vu déclasser technicien et inscrit à l'annexe D peut voir son nom rayé et retiré de l'annexe D s'il ne respecte pas sa disponibilité minimale mensuelle à quatre (4) autres occasions au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs à compter de la première occasion de manquement.
 - g) PRIORITÉ D'APPEL

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.

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 D pour les départements son, électrique, vidéo et machiniste, lequel comblera les heures pour lesquelles le chef n'est pas présent.

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.

Au moment d'offrir ses disponibilités, lors d'une journée où il n'y a pas de spectacle ou d'événement au Cabaret BMO Sainte-Thérèse, le chef polyvalent peut offrir une disponibilité pour un appel au TLG.

Sous réserve des autres dispositions, au moment d'établir l'horaire de travail, l'employeur tient compte de l'ancienneté du chef polyvalent ayant offert une disponibilité minimale mensuelle de cinquante pour cent (50%) des appels prévus au TLG (en excluant les journées où des appels sont prévus au Cabaret BMO Sainte-Thérèse) lors de l'attribution des appels de technicien et de chef remplaçant.

Lorsqu'un chef polyvalent effectue un appel comme technicien ou comme chef remplaçant au TLG, il reçoit le taux d'un chef du TLG.

Un des chefs identifiés à l'annexe C ou D pourra agir comme chef remplaçant au Cabaret BMO Sainte-Thérèse à condition qu'il possède les compétences nécessaires pour accomplir toutes les tâches visées par un appel.

9.07 ABSENCES D'UN CHEF OU D'UN TECHNICIEN

Pour l'application de l'article 9.04, 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 :

- i. Une absence pour maladie ou blessure qui empêche d'exercer ses fonctions;
- ii. Un accident de travail ou maladie professionnelle justifié;
- ii. Une absence prévue à la Loi sur les normes du travail;
- iv. Le défaut de respecter la disponibilité minimale lorsque le calendrier des activités d'un mois donné est transmis par l'employeur moins de 6 semaines avant le 1er dudit mois donné;
- v. Toute absence ou congé sans solde autorisé 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, avec copie au délégué d'atelier et au syndicat, lorsque ses indisponibilités ou absences le mettent à risque de rétrogradation ou de retrait des listes des Annexes C ou D

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.

À la demande d'un client et après consultation des chefs concernés, un salarié qui doit manipuler ou opérer un spectacle doit être disponible pour le montage et l'ensemble des spectacles.

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.

Les salariés doivent répondre aux messages textes ou aux appels de l'Employeur dans un délai raisonnable concernant les modifications d'horaires et d'appels.

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 peut débuter 60 minutes avant la représentation, selon les besoins de l'Employeur.

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, par tranches minimales d'une demi-heure.

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.

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, sous réserve des dispositions de l'article 9.01 (appel minimum).

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.

Tout salarié appelé à travailler pendant une représentation doit porter des vêtements noirs.

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.

Toutefois, lorsqu'un spectacle où des artistes professionnels se produisent dans le cadre d'une levée de fonds ou d'une activité caritative est enregistré et/ou diffusé, seulement un demi-tarif spectacle sera ajouté au tarif spectacle de chaque employé.

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.

L'employeur peut faire une courte captation (de quelques minutes, à l'aide d'une seule caméra) pour ses réseaux sociaux afin promouvoir ses spectacles et sa compagnie. Un artiste peut diffuser une captation sur ces réseaux sociaux de quelques secondes pour faire la promotion de son spectacle et d'Odyscène, à moins que cette captation provienne d'un enregistrement complet de son spectacle. Dans ce cas, l'appel spectacle double sera payé. Les photos ne sont pas des captations.

- 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** 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 précédant 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.

11.04 CAPTATIONS PARTICULIÈRES

- a) Lors d'une captation audio exclusivement, la majoration prévue à l'article 11.01 sur le tarif spectacle s'applique seulement aux sonorisateurs.
- b) Dans le cas de la diffusion d'une compétition de jeux vidéo, la majoration prévue à l'article 11.01 sur le tarif spectacle n'est pas applicable.

ARTICLE 12 TRANSMISSION D'APPELS

12.01 APPEL AU SYNDICAT

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 ANNULATION

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.

Dans un délai de 30 jours de la réception d'une demande par le salarié ou le Syndicat, 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, le tout sous réserve du droit et de la législation applicable en pareil circonstance.

La personne salariée doit avoir eu l'opportunité d'être entendu avant de se voir imposer 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.

En matière disciplinaire, le fardeau de preuve incombe à l'Employeur.

13.02 RENCONTRE DISCIPLINAIRE

Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée pour une question disciplinaire, il donne un avis écrit à cet effet à la personne salariée et au Syndicat au moins soixante-douze (72) heures avant ladite convocation.

Ce délai peut en tout temps être raccourci sur simple entente entre les parties (employeur, salarié et syndicat).

Afin de favoriser le dialogue et la résolution de conflits, cet avis contient le motif de la convocation et un résumé des faits reprochés, incluant la ou les dates des événements allégués.

La personne salariée peut si elle le désire se faire accompagner d'un représentant syndical. Dans la mesure du possible, la personne salariée est convoquée à l'occasion d'une prestation de travail chez l'Employeur.

13.03 DÉLAIS POUR L'IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES

Toute mesure disciplinaire doit être imposée par l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours des faits donnant lieu à celle-ci ou de leur connaissance.

Le délai prévu peut toutefois être prolongé dans le cas d'une enquête dans un dossier de harcèlement est menée par une firme externe. Le nouveau délai doit être clairement établi, et justifié, avant l'échéance du délai de quarante-cinq (45) jours.

13.04 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.

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*, les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois sont retirées du dossier de la personne salariée et ne peuvent alors être invoquées contre elle.

Les absences de plus de trente (30) jours consécutifs en congé sans solde, autre que ceux prévus par la loi, interrompent la computation de cette période de douze (12) mois.

13.05 La personne salariée qui signe un document se rapportant à une sanction disciplinaire reconnaît seulement qu'elle en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie du document doit être transmise sans délai au Syndicat.

13.06 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier. Il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

Si un salarié se présente en retard de plus de trente (30) minutes à son quart de travail, ou quitte avant la fin de son quart de travail, sans motif jugé valable par l'Employeur, celui-ci sera rémunéré selon les heures travaillées seulement et des sanctions disciplinaires pourraient s'appliquer.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

14.01 Un grief signifie toute mécontentement 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 et politiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, 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.
- 15.04 ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ**
- L'employeur s'engage à fournir les équipements de sécurité jugés nécessaires tels que : casques de sécurité, harnais, lunettes protectrices et masques. Toutes autres demandes d'équipements devront faire partie d'une entente au comité bipartite.
- De plus, l'employeur contribue à l'achat des souliers ou bottes de sécurité par la personne salariée selon le pourcentage du salaire versé prévu à l'[Annexe A](#).
- Cette contribution est versée directement à la personne salariée avec son salaire à la dernière période de paie de chaque année (PP26).
- 15.05 PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL**
- Les personnes salariées sont couvertes par la politique de prévention du harcèlement psychologique, de la violence au travail et de traitement des plaintes mise en place par l'Employeur et communiquée aux personnes salariées.
- L'Employeur s'efforce d'assurer, par ses politiques de prévention, un milieu de travail dénué de discrimination, d'incivilité, de harcèlement psychologique ou sexuel et favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes à son emploi.
- 15.06** Les salariés au service de l'Employeur sont assujettis à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 16 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL (CRT)

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 mécontentements;
- 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 sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa race, de sa couleur, de ses convictions politiques, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son affiliation politique ou religieuse, de son sexe, de son identité ou expression de genre, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation familiale, de sa condition sociale, 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.

17.02 HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

17.03 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

17.04 Les parties participent à l'établissement de relations de travail respectueuses, dénuées de diffamation, de discrimination, d'intimidation et de harcèlement sous toutes ses formes, à leur égard respectif, ainsi qu'à l'égard de leurs représentants respectifs et de toute personne à leur service.

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 REMISE DU SALAIRE

Le salaire de la personne salariée lui est versé tous les deux (2) jeudis par dépôt bancaire dans l'institution financière de son choix.

18.03 BULLETIN DE PAIE

Le relevé de paie détaillé de la personne salariée lui est accessible par voie électronique. Conformément aux dispositions de l'article 46 de la loi sur les normes du travail.

À cet effet, chaque personne salariée reçoit par courriel à l'adresse communiquée à l'Employeur un avis indiquant que son relevé de paie est disponible et les instructions nécessaires pour y accéder.

18.04 RETENU SUR LE SALAIRE

En aucun cas l'Employeur n'est autorisé à prélever une quelconque somme du salaire de la personne salariée, autre que celles prévues à la présente convention, à moins de l'avoir informé au préalable par un avis justifiant la retenue. Toute retenue sur le salaire doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat. Dans le cas de saisie effectuée à la demande des instances gouvernementales, l'Employeur avise la personne salariée et le Syndicat.

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.

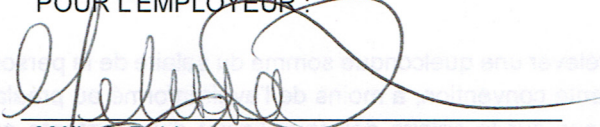
ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION

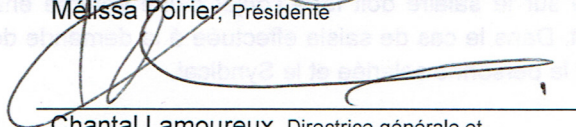
- 20.01** La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 2028.
- 20.02** Les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent en ce qui a trait à la négociation pour son renouvellement.
- 20.03** Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 20.04 RÉTROACTIVITÉ SALARIALE**

L'Employeur paie à tout salarié un montant égal au pourcentage d'augmentation accordé telle que stipulé à l'annexe A pour les traitements reçus entre le 1er juillet 2024 et la date de signature des présentes, en y ajoutant les avantages sociaux prévus à cette même Annexe A, et ce au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes.

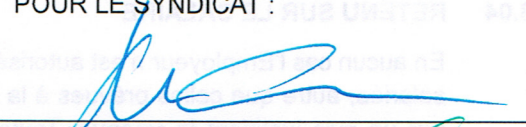
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉS À STE-THÉRÈSE EN CE 26^e JOUR DE Février 2026

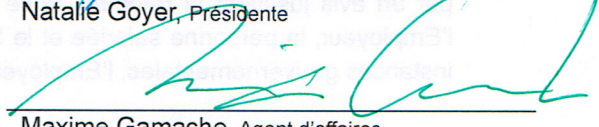
POUR L'EMPLOYEUR :

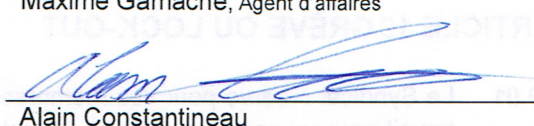

Mélissa Poirier, Présidente


Chantal Lamoureux, Directrice générale et artistique

POUR LE SYNDICAT :


Natalie Goyer, Présidente


Maxime Gamache, Agent d'affaires


Alain Constantineau

ANNEXE A

ECHELLES DES SALAIRES ET AVANTAGES

TAUX HORAIRE

	1er juillet 2024	1er juillet 2025	1er juillet 2026	1er juillet 2027	1er juillet 2028
Taux d'augmentation annuel- Chef	3,00%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Taux d'augmentation annuel- Chef Polyvalent	2,60%	2,20%	2,20%	2,20%	2,20%
Taux d'augmentation annuel- Technicien	3,55%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Chef	26,92 \$	27,60 \$	28,29 \$	28,99 \$	29,72 \$
Chef Polyvalent	30,83 \$	31,51 \$	32,20 \$	32,91 \$	33,64 \$
Technicien	22,78 \$	23,46 \$	24,17 \$	24,89 \$	25,64 \$
Prime C	1,25 \$	1,50 \$	1,50 \$	1,50 \$	1,50 \$
Prime D	1,00 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$

TARIF SPECTACLE

	1er juillet 2024	1er juillet 2025	1er juillet 2026	1er juillet 2027	1er juillet 2028
Taux d'augmentation annuel- Chef	3,50%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Taux d'augmentation annuel- Chef Polyvalent	3,10%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%
Taux d'augmentation annuel- Technicien	4,05%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
Chef	135,27 \$	139,33 \$	143,51 \$	147,82 \$	152,25 \$
Chef Polyvalent	154,96 \$	159,14 \$	163,44 \$	167,85 \$	172,38 \$
Technicien	114,51 \$	118,51 \$	122,66 \$	126,96 \$	131,40 \$
Prime C	5,00 \$	6,00 \$	6,00 \$	6,00 \$	6,00 \$
Prime D	4,00 \$	5,00 \$	5,00 \$	5,00 \$	5,00 \$

AVANTAGES

	2024	2025	2026	2027	2028
Fonds de pension	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Assurances	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
Maladies	1,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Cotisation de l'employé au fonds de pension	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%
Chaussures de sécurité	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%

REMBOURSEMENT DE REPAS

Dîner		20,00\$	+IPC Mtl*	+IPC Mtl*	+IPC Mtl*
Souper		25,00\$	+IPC Mtl*	+IPC Mtl*	+IPC Mtl*

*Le montant du remboursement des frais de repas est majoré du même pourcentage que l'IPC pour la RMR de Montréal, le 1er juillet de chaque année et ce, pour la durée de la convention collective. La période de référence de l'IPC (Indice des prix à la consommation) est définie comme la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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: Alain Constantineau

Chef éclairagiste: Dylan Fréchette

Chef sonorisateur: Vincent Pelletier

Chef habilleur: Local AIEST 863

Chef polyvalent sonorisateur: Guillaume Sauvé

Chef polyvalent éclairagiste: Michael Doyon

Chef vidéo : Local AIEST 56

ANNEXE D

TECHNICIENS

1. Léo Cassidy
2. Jérémie Lauzon
3. Frédéric Thibeault
4. Jean-François Charron
5. Myriane Lemaire
6. Christopher Noga
7. Benjamin Lessard*
8. Alain Lalonde*
9. Antoine Lévesque*
10. Jonathan Paquette*
11. Vacant

*Sous réserve de la confirmation d'embauche et obtention du statut de membre

ANNEXE E

TECHNICIENS ÉTUDIANTS

1. À déterminer
2. À déterminer
3. À déterminer
4. À déterminer

ANNEXE F

GRILLE D'ÉVALUATION

ANNEXE «E» GRILLE D'ÉVALUATION

FORMULAIRE D'ÉVALUATION ENGAGEMENT D'UN CHEF TECHNICIEN

ODYSCÈNE

IDENTIFICATION

Nom de l'évaluée ou de l'évalué	Emploi postulé
Date de l'évaluation	

Évaluateurs ou évaluatrices 1	Fonction
Évaluateurs ou évaluatrices 2	Fonction
Évaluateurs ou évaluatrices 3	Fonction

	COMPÉTENCES ET COMPORTEMENTS	ÉVALUATION	COMMENTAIRES
1	EXPÉRIENCE	/20	
2	LEADERSHIP	/20	
3	RELATIONS HUMAINES ET COMMUNICATIONS	/20	
4	INITIATIVE	/10	
5	CAPACITÉ D'ADAPTATION	/10	
6	PLANIFICATION / ORGANISATION	/10	
7	DÉLÉGATION	/5	
8	FORMATION	/5	
		/100	

SIGNATURE DES ÉVALUATEURS

SIGNATURE DE L'ÉVALUÉE OU ÉVALUÉ

ATTESTANT QU'ELLE OU QU'IL EN A PRIS CONNAISSANCE

LETTRE D'ENTENTE # 1

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.