

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
(Personnel d'accueil et de soutien)

ENTRE

LE CINÉMA LE CLAP
Ci-après, " l'Employeur "

ET

**L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCENE DE THÉÂTRE,
TECHNICIENS DE L'IMAGE, ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES
ÉTATS-UNIS ET DU CANADA (AIEST), SECTION LOCALE 262**
Ci-après, " le Syndicat "

2020-2024

Table des matières

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	p.3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	p.4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION	p.4
ARTICLE 4- DROITS DE GÉRANCE	p.6
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS	p.6
ARTICLE 6 - RELATIONS DE TRAVAIL	p.8
ARTICLE 7 - GREVE ET LOCK-OUT	p.8
ARTICLE 8 – EMBAUCHE	p.9
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	p.9
ARTICLE 10 - RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE	p.10
ARTICLE 11 - RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL ET DES HORAIRES	p.11
ARTICLE 12 - EFFECTIFS ET POSTES DE TRAVAIL	p.13
ARTICLE 13 - CALCUL DES HEURES	p.15
ARTICLE 14- PAUSES	p.16
ARTICLE 15- JOURS FÉRIÉS	p.16
ARTICLE 16-VACANCES	p.17
ARTICLE 17 - CONGÉS DE MALADIE	p.18
ARTICLE 18 - CONGÉS PERSONNELS	p.19
ARTICLE 19 - CONGÉS SYNDICAUX	p.20
ARTICLE 20 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	p.21
ARTICLE 21 - MISES A PIED ET FERMETURES	p.22
ARTICLE 22 – UNIFORMES	p.23
ARTICLE 23- DISPOSITIONS DIVERSES	p.23
ARTICLE 24 - RESPONSABILITÉ CIVILE	p.24
ARTICLE 25 - VIE SYNDICALE	p.24
ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	p.25
ARTICLE 27 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	p.26
ARTICLE 28- MESURES DISCIPLINAIRES	p.26
ARTICLE 29 - PROCÉDURE DE GRIEFS	p.27
ARTICLE 30 - ANNEXES	p.29
ARTICLE 31- DURÉE DE LA CONVENTION	p.29
ANNEXE « A »	p.30
ANNEXE « B » - BISTRO	p.31
ANNEXE « C » - BISTRO RÉMUNÉRATION	p.34
LETTRE D'ENTENTE NO.1	p.35

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 But de la convention

La présente convention vise à établir et à maintenir des relations de travail ordonnées et des conditions d'emploi satisfaisantes, ainsi qu'à prévoir une procédure efficace, harmonieuse et équitable pour le règlement de toute mésentente qui pourrait survenir entre les parties et ce, sans qu'il y ait perte de productivité, interruption de travail ou déboursés inutiles.

1.02 Dispositions générales

(a) La présente convention constitue l'ensemble des conditions de travail devant régir les rapports entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées de l'Employeur à qui la présente convention s'applique. Aucune modification à la présente convention n'est valable à moins qu'elle ne soit consignée par écrit et signée par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et du Syndicat et déposée au Ministère du Travail, le tout selon les dispositions de l'article 72 du code du Travail.

(b) Il est convenu que les ententes verbales ou écrites, antérieures à la présente convention et qui ne sont pas consignées aux textes de la présente, sont réputées être nulles et sans effet dans la mesure où elles contreviennent aux dispositions de la convention.

1.03 Législation

(a) Si une disposition de la présente convention est ou devient incompatible avec une loi du Canada ou du Québec, ou avec un règlement d'application desdites lois, L'Employeur et le Syndicat conviennent que cette disposition, dans la mesure où elle est ainsi incompatible, sera considérée comme étant non essentielle, nulle et non avenue et la présente convention s'appliquera conformément à la loi.

(b) Si une loi applicable aux personnes salariées régies par la convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus par la convention, ces avantages supérieurs s'appliquent dans la mesure où la loi y pourvoit.

1.04 Procédures

Aucun acte de procédure, aucun grief ni aucune réclamation résultant de l'application de la présente convention ne pourra être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, sauf les délais décrits en 29.07.

1.05 Usage des termes

Dans le texte qui suit, l'usage de certains termes 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.

1.06 Droits et libertés de la personne

Les parties conviennent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, ou l'orientation sexuelle. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de réduire ou de compromettre ces droits et avantages prévus par la convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur au sens du code du travail du Québec pour toutes les personnes faisant partie de l'unité de négociation définie par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

3.01 Définitions

Dans la présente convention collective, les définitions suivantes s'appliquent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- (a) "Convention": la présente convention collective.
- (b) "Personne salariée": toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- (c) "Employeur": les personnes autorisées et désignées pour représenter l'Employeur, ou l'Employeur lui-même
- (d) "Syndicat": les personnes autorisées pour représenter le Syndicat, ou le Syndicat lui-même.
- (e) "Jour": pour les fins d'application de la convention, l'expression "jour" signifie un jour civil, incluant les jours fériés et les fins de semaine.
- (f) « Quart de travail » : Quart de travail signifie le nombre d'heures consécutives qu'un salarié travaille, où est requis de travailler, et pour lesquelles il est rémunéré. Le nombre d'heures de travail par quart de travail peut varier pour un même salarié d'un quart à l'autre et d'un salarié à l'autre. La durée du quart de travail des personnes salariées est fonction de la durée d'ouverture des postes respectifs telle que déterminés par l'employeur ou suivant les besoins des opérations.

3.02 Activités visées

La présente convention s'applique à tout le travail opérationnel effectué sous l'autorité de l'employeur ou de son représentant par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, et notamment aux activités suivantes et aux heures d'activités des postes désignées par l'employeur;

- (a) l'accueil et l'information du public;
- (b) la préparation et l'entretien mineur des endroits auxquels le public a accès;
- (c) l'opération des comptoirs alimentaires;
- (d) la vente, la perception et le contrôle des billets;
- (e) le maintien du bon ordre;
- (f) toute tâche connexe et de même nature.

3.03 Attribution du travail

L'employeur n'a pas recours à la sous-traitance pour effectuer des travaux visés en 3.02 et qui sont confiés aux employés couvert par le certificat d'accréditation. À titre d'exemple seulement, l'employeur peut recourir à des entreprises de gardiennage et de sécurité, ainsi que d'entretien ménager. Conformément à la pratique passée.

Sous réserve du paragraphe précédent et de l'article 12, seules les personnes qui font partie de l'unité de négociations effectuent les travaux qui sont visés par le certificat d'accréditation et définis dans l'article 3.02.

3.04 Responsabilité de l'Employeur

- (a) En cas de location, de sous-location ou de prêt de ses locaux à un tiers, sans projection cinématographique, la convention continue de s'appliquer dans la mesure où l'Employeur fournit le personnel requis par le tiers aux heures déterminées par l'employeur.
- (b) En cas de projection cinématographique spéciale (ex. visionnement de presse ou de distributeur), sans revenu, les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas;
- (c) Toutefois, lorsqu'il y a projection cinématographique en dehors de la programmation normale de l'employeur (ex. festival de film ou activité semblable et groupes), l'effectif minimum est déterminé par les paramètres suivants conformément à la pratique passé et à l'exception des groupes:
 - 1) 1 salarié par caisse ouverte si les caisses des comptoirs alimentaires sont ouvertes; aux heures déterminées par l'employeur
 - 2) 1 salarié par caisse ouverte, aux heures déterminées par l'employeur lorsque le locataire ne fournit pas son propre système de billetterie.
- (d) Advenant la prise de possession par un tiers du Bistro en tout ou en partie, le syndicat s'engage, suite à une demande écrite du tiers, à ouvrir sans délai la convention collective afin d'en revoir certaines dispositions, dont les postes et leurs titres et les dispositions touchant à l'organisation du travail. La grille salariale ne pourrait cependant faire l'objet de négociation que lors de l'échéance de la présente convention.

De plus, les parties conviennent de déposer une requête conjointe au Ministère du travail prévoyant les modifications à apportées au niveau du certificat d'accréditation.

ARTICLE 4- DROITS DE GÉRANCE

4.01 Dispositions générales

(a) Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur en tout temps de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et son commerce en conformité avec les droits que la loi lui reconnaît, conformément à ses obligations et notamment à celles qui sont prévues aux clauses de la présente convention et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, plus particulièrement:

- d'embaucher, muter, promouvoir, rétrograder, discipliner pour juste cause et congédier;
- de déterminer le contenu des tâches et responsabilités des personnes salariées conformément aux dispositions de la convention collective;
- de fixer et de gérer les heures de travail;
- d'établir les règles de gestion et d'appliquer les règlements disciplinaires raisonnables;
- d'établir le nombre et la qualité du personnel requis pour ses activités;

Le tout sujet aux dispositions pertinentes de la convention collective.

4.02 Règlements internes

Pour que l'information circule bien, tout nouveau règlement interne adopté par l'employeur après la signature de la convention collective est affiché sur les lieux de travail 10 jours avant son entrée en vigueur et dans un endroit bien en vue des personnes salariées et une copie est remise au délégué d'atelier.

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des personnes salariées, l'Employeur convient d'en informer les personnes salariées et le Syndicat dix (10) jours avant son entrée en vigueur.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS

5.01 Adhésion au syndicat obligatoire

Toutes les personnes salariées doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Les nouvelles personnes salariées doivent devenir membres du Syndicat dès la première semaine de travail qui suit leur date d'embauche.

5.02 Moment de l'adhésion

- (a) Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauche, signer une demande d'adhésion syndicale comme condition d'emploi.
- (b) Au moment de l'embauche de la personne salariée, l'Employeur remet à celle-ci le formulaire d'adhésion syndicale, en même temps que les autres formulaires requis par l'Employeur.

- (c) L'Employeur remet à toute nouvelle personne salariée un document préparé par le Syndicat, l'informant, entre autres, du nom de son délégué d'atelier ainsi que de celui de son adjoint, et indiquant la procédure à suivre pour les contacter, ainsi qu'une copie de la convention collective.
- (d) Au cours des trente (30) premiers jours de travail d'une nouvelle personne salariée, le délégué d'atelier ou un représentant du Syndicat peut, sur préavis écrit à l'employeur comportant le nom de la personne à rencontrer, la date et l'heure de la rencontre, rencontrer chaque nouvelle personne salariée pendant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée, et ce pour une période maximale de trente (30) minutes à un moment convenu avec le directeur.

5.03 Prélèvement des cotisations

- (a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur à chaque période de paie à même le salaire. Les sommes ainsi prélevées sont remises au Syndicat au plus tard trente (30) jours après ledit prélèvement.
- (b) L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de toute personne salariée assujettie à la présente convention le montant de la cotisation syndicale régulière pendant la durée de la présente convention.
- (c) Tout changement de cotisation prend effet à compter de la deuxième période de paie suivant la réception par l'Employeur d'un avis officiel signé par un représentant dûment autorisé du Syndicat certifiant ce changement.

5.04 Relevé des cotisations

- (a) En même temps que la remise des cotisations syndicales prélevées telle que prévue aux présentes, l'Employeur fournit au Syndicat un relevé qui indique:
 - (i) le nom des personnes salariées pour qui des prélèvements ont été effectués, ainsi que le montant prélevé pour chacun;
 - (ii) le nom des personnes salariées pour qui il n'y a pas eu de prélèvement, ainsi que, pour chaque cas, la raison pour un tel état de chose;
 - (iii) pour chaque personne salariée, le nombre d'heures travaillées, le taux horaire, ainsi que les revenus totaux.
- (b) Ce relevé sera transmis à la fois sous forme imprimé et si possible sur support informatique utilisable par le Syndicat.

5.05 Personne exclue du syndicat

L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne comme membre, ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf pour les motifs prévus au Code du travail.

ARTICLE 6 - RELATIONS DE TRAVAIL

6.01 Interlocuteur de l'Employeur

L'Employeur s'engage à n'avoir comme interlocuteurs, pour les fins d'administration, d'application et d'interprétation de la convention collective, que les personnes désignées par le Syndicat pour le représenter. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des personnes qui le représentent.

6.02 Présence du délégué

Toute personne salariée qui est convoquée par l'Employeur à une rencontre au cours de laquelle une mesure disciplinaire écrite lui sera remise, peut exiger d'être accompagné d'un représentant syndical. L'employeur doit informer au préalable la personne salariée de ce droit. En cas d'absence de représentant syndical, la personne salariée peut être accompagnée d'une autre personne salariée qui agira à titre de témoin.

6.03 Correspondance au Syndicat

Toute correspondance relative à la présente convention adressée par l'Employeur au Syndicat est transmise à la personne désignée par le Syndicat pour recevoir cette correspondance ;

- par la poste au 1945 rue Mullins, bureau 160, Montréal, Québec, H3K 1N9,
- par courrier électronique à admin@iatse262.com,
- par télécopieur au 514-937-8252
- ou à toute autre adresse désignée par le Syndicat.

6.04 Accès aux lieux de travail

L'Employeur permet aux personnes qui représentent le Syndicat, sur préavis écrit de celles-ci, lorsque possible, d'avoir accès aux lieux de travail dans l'exercice de leurs fonctions. Si le préavis écrit n'est pas possible, le représentant syndical doit dès son arrivée signifier sa présence au membre de direction présent. L'Employeur ne refuse pas une telle permission de façon déraisonnable.

6.05 Entente particulière

Aucune entente particulière modifiant la convention ne peut être négociée entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur sans la présence d'une personne dûment mandatée pour représenter le Syndicat. Toute entente de ce genre doit être faite par écrit et approuvée par le Syndicat, et elle ne peut entrer en vigueur qu'après sa ratification par les parties.

6.06 Manuel de l'employé

L'Employeur remet au Syndicat une copie à jour du manuel de l'employé.

ARTICLE 7 - GREVE ET LOCK-OUT

7.01 Grève

Le Syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève, de ralentissement ni d'arrêt de travail complet ou partiel, pour la durée de la convention.

7.02 Lock-out

L'Employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out pendant la durée de la présente entente.

ARTICLE 8 – EMBAUCHE

8.01 Période d'essai

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période d'essai de 240 heures travaillées ou 5 mois d'embauche, la première des 2 éventualités s'appliquant. La personne salariée en période d'essai est régie par la convention, sauf en ce qui a trait à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement, de licenciement ou de mise à pied, n'impliquant pas une violation de la clause 1.06 de la convention. Toutefois, le syndicat peut soumettre un grief s'il considère que le congédiement, le licenciement ou la mise à pied d'une personne salariée à l'essai, survenue au cours des vingt (20) premières heures de sa période d'essai, est motivé par un rendement inadéquat imputable exclusivement au fait que l'employeur n'aurait pas initié sérieusement ce salarié à ses diverses fonctions durant cette période.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 Définition

a) Ancienneté;

La durée de service d'une personne salariée avec le cinéma Le Clap, à compter de sa date d'embauche. L'ancienneté est utilisée pour le calcul des vacances, pour le choix des horaires de travail et des dates de vacances ainsi que pour les avantages sociaux.

9.02 Liste d'ancienneté

- (a) L'Employeur tient à jour une liste indiquant pour chaque personne salariée sa date d'embauche par le cinéma Le Clap.
- (b) Cette liste est mise à jour, affichée et transmise au Syndicat au moins deux (2) semaines avant les dates mentionnées à l'article 11.01. Aux dites dates, la liste est considérée comme acceptée par les parties.
- (c) En cas de contestation de la liste affichée, la procédure de grief et d'arbitrage prévue par la présente convention s'applique.

9.03 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté s'accumule à compter de la date d'embauche de ces salariés.

9.04 Perte de l'ancienneté

- (a) L'ancienneté se perd ainsi que l'emploi et les privilèges qui s'y rattachent seulement dans les cas suivant:
- (i) démission;
 - (ii) congédiement, sauf si le congédiement est annulé par un arbitre ou par accord entre le Syndicat et l'Employeur.
 - (iii) Si elle s'absente de son travail pour une période de plus de trois jours consécutifs où elle était assignée au travail sans permission et sans raison valable.
 - (iv) Si elle fait défaut de revenir au travail à la suite d'un rappel.
 - (v) absence en maladie avec certificat médical après 12 mois.

9.05 Maintien de l'ancienneté

L'ancienneté est maintenue dans les cas suivants:

- (a) Si une personne salariée doit cesser de travailler pour l'Employeur pour cause de fermeture ou de mise à pied, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période de douze (12) mois et seront reconnues si elle retourne ultérieurement au service de l'Employeur à l'intérieur de ce délai.

Il est entendu que si la mise à pied est due à un décret gouvernementale ordonnant la fermeture temporaire de l'établissement et dont l'employeur n'a de choix que de cesser temporairement ses opérations, l'ancienneté continue de s'accumuler même si cette mise à pied devait durer plus de douze (12) mois.

- (b) En cas de congé de maladie avec un certificat médical pour une période maximale de douze mois.
- (c) En cas de congé de maternité ou d'adoption
- (d) Suivant les congés syndicaux décrit à l'article 19.01

ARTICLE 10 - RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE

10.01 Échelle salariale

Les personnes salariées sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention, selon l'échelle salariale qui apparaît à l'Annexe « A ».

10.02 Versement de la paie

Les personnes salariées sont payées à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, pour la période de travail se terminant le mercredi précédent. Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 11 - RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL ET DES HORAIRES

11.01 Disponibilités

- (a) Les personnes salariées transmettent leurs disponibilités par écrit à l'Employeur au plus tard le 1^{er} septembre, le 1^{er} décembre, le 15 janvier et le 15 avril, pour la prochaine période selon 11.02 a). Ces dates sont à titre indicatif.
- (b) Les disponibilités sont exprimées pour chaque période de travail prévue à l'horaire.
- (c) Dès que fournies, les disponibilités sont invariables sauf si l'employeur le permet ou le demande avec le consentement de l'employé.
- (d) Dans l'éventualité où une personne salariée abandonne un quart de travail pour lequel il est assigné sur l'horaire de base en cours, ce quart de travail ne sera remplacé que si l'Employeur le permet.

11.02 Horaire de base

L'horaire de travail des personnes salariées est établi par l'employeur selon la procédure suivante:

- (a) L'horaire de base couvre les périodes de disponibilité décrites en 11.01 (a).
- (b) L'horaire de base doit être établi en conformité avec l'article 12.01.
- (c) L'employeur assigne les personnes salariées, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, pour remplir l'horaire de base selon;
 - (i) les disponibilités des personnes salariées;
 - (ii) le travail à accomplir
 - (iii) l'ordre d'ancienneté.
- (d) Dans la mesure du possible, l'horaire de base est affiché deux (2) semaines avant son entrée en vigueur.
- (e) Afin d'effectuer les ajustements tenant compte de l'achalandage ou de diminuer l'aspect contraignant des prestations sur appel, l'horaire est actualisé chaque semaine selon 11.03 et est affiché le mardi précédant son entrée en vigueur dans la mesure du possible.

11.03 Horaire hebdomadaire actualisé et quarts de travail au-delà de l'horaire de base

Afin d'effectuer les ajustements tenant compte de l'achalandage ou de diminuer l'aspect contraignant des prestations sur appel, l'horaire est actualisé chaque semaine. Cela peut se traduire par la confirmation de quart de travail sur appel ou par l'ajout ou le retrait de quarts de travail. Cet horaire est affiché dans la mesure du possible, le vendredi avant 17h pour l'horaire débutant le vendredi suivant.

- (a) Les quarts de travail pour des périodes de travail au-delà de l'horaire de base doivent être inscrit sur l'horaire hebdomadaire actualisé à chaque semaine
De plus l'employeur peut assigner de nouveaux salariés en autant qu'un tel avis soit transmis 24 heures à l'avance sauf en cas d'urgence ou d'impossibilité d'agir autrement.
- (b) L'employeur assigne les personnes salariées pour ces quarts de travail selon:

- (i) les disponibilités des personnes salariées;
- (ii) le travail à accomplir;
- (iii) l'ordre d'ancienneté;
 - (1) d'abord, parmi les personnes salariées dont l'horaire prévoit moins de quarante (40) heures pour la semaine.
 - (2) ensuite, parmi les personnes salariées dont l'horaire prévoit au moins quarante (40) heures pour la semaine

11.04 Quarts de travail sur appel

- (a) Les quarts de travail sur appel doivent être inscrits sur l'horaire hebdomadaire actualisé après les quarts de travail au-delà de l'horaire de base. Un maximum d'une personne sur appel par quart de travail peut être inscrit sur l'horaire sauf le samedi et dimanche après-midi où il peut y en avoir deux. Pour l'horaire estival on pourra assigner un maximum de trois personnes sur appel. Le tout conformément à l'article 12.01. L'horaire hebdomadaire actualisé est fait à chaque semaine.
- (b) L'employeur assigne les personnes salariées pour ces appels jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, pour remplir l'horaire selon;
 - (i) les disponibilités des personnes salariées;
 - (ii) le travail à accomplir;
 - (iii) l'ordre d'ancienneté.

11.05 Modifications à l'horaire

Sauf en cas de maladie, d'accident, les personnes salariées qui désirent modifier leur horaire ou qui ne peuvent fournir les prestations de travail prévues à l'horaire doivent demander l'autorisation à l'employeur au minimum 48 heures à l'avance.

- (a) Lors d'une modification à l'horaire, le remplacement de la personne salariée est effectué par l'employeur si la demande de remplacement a été déposée deux semaines avant la confection de l'horaire.
- (b) Dans tous les cas on devra d'abord procéder en appelant les salariés selon l'article 11.03 (b)
- (c) Pour se faire remplacer une personne salariée pourra également échanger un quart de travail avec une autre personne salariée avec l'autorisation de l'employeur. Dans ce cas la règle de l'ancienneté ne s'applique pas.
- (d) L'employeur ne peut refuser de tels changements sans motifs raisonnables.
- (e) S'il s'avère impossible de remplacer la personne salariée, elle sera tenue de respecter son horaire mais l'employeur devra en avisé le salarié dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- (f) Le remplacement ne doit pas occasionner de temps supplémentaire à taux majoré.

11.06 Contrôle de la présence au travail des personnes salariées.

La personne salariée doit poinçonner ses heures de présences pour indiquer à l'aide de l'horodateur l'heure à laquelle elle débute son quart de travail de même que l'heure où elle quitte.

La personne salariée ne peut dépasser le nombre des heures de travail assignées par l'employeur à moins d'en avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de la personne mandatée par lui.

11.07 Heures supplémentaires

- (a) L'exécution des heures supplémentaires est volontaire; toute personne salariée peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires sans encourir de sanctions.
- (b) Au cas où l'Employeur veut faire effectuer du travail rémunéré à taux majoré selon les dispositions de la convention, ce travail doit d'abord être offert aux personnes salariées selon la liste d'ancienneté, et en premier lieu aux personnes salariées qui sont déjà au travail. Toutefois si aucun salarié n'accepte le travail, et nonobstant le paragraphe a, le salarié ayant le moins d'ancienneté devra demeurer au travail pour une période d'une durée maximum de trois (3) heures.

ARTICLE 12 - EFFECTIFS ET POSTES DE TRAVAIL

12.01 Effectifs minima

- a) Un minimum de deux (2) personnes salariées est assigné au travail avant l'ouverture des portes au public.
- b) 1 salarié est assigné au travail par caisse ouverte.
- c) Au moins une (1) personne salariée additionnelle est assigné au travail les vendredi soir de 17h00 à la fermeture des portes au public, les samedis de l'ouverture des portes à la fermeture des portes au public et le dimanche de l'ouverture à 17h00.
Cependant, pendant la période estivale, soit du 1 samedi de mai au dernier samedi de septembre, l'Employeur peut assigner cette personne additionnelle à compter de 13h00 les samedis.

Ces effectifs minima étant dans plusieurs cas insuffisants, l'employeur reconnaît l'importance d'affecter un nombre suffisant de salarié afin de maintenir un service à la clientèle efficace.

Ce minimum doit être maintenu jusqu'à trente (30) minutes après le début de la dernière représentation mais peut ensuite être graduellement réduit, selon les besoins des opérations.

L'assignation est faite suffisamment de temps avant le début de la première projection, pour leur permettre de voir à la préparation nécessaire à l'accueil des premiers clients, mais jamais moins que trente (30) minutes avant pour un des préposés au comptoir et au moins trente (30) minutes dans les autres cas.

12.02

Les personnes salariées ainsi assignées au travail sont assignées selon les besoins de l'employeur et peuvent en conséquence être affectés à une ou plusieurs des activités mentionnées à l'article 3.02

12.03

Le personnel de direction ne peut effectuer du travail de l'unité de négociation que dans les cas suivant:

- a) Urgence ou force majeure;
- b) Absence, retard ou départ hâtif non prévu de la part d'une personne assignée au travail, ou;
- c) Niveau d'affluence imprévu;

Les cas prévus à 12.03 (b) et (c) ne durent que le temps nécessaire pour trouver soit un remplaçant, soit le personnel additionnel requis.

Nonobstant ce qui précède les parties conviennent que:

Le personnel de direction ou une personne dûment mandatée peut effectuer tout le travail prospectif ou d'implantation et d'ajustement nécessaire à la bonne marche du cinéma et en autant que cela n'ait pas pour effet d'enlever les heures assignées aux personnes salariées. À titre d'exemple, la direction pourrait faire effectuer certaines tâches par un non salarié dans un but de formation ou de développement ou dans le cas où aucune personne contactée advenant un des cas décrit en 12.03 a, b ou c ne peut entrer au travail.

12.04

Les exceptions prévues à l'article 12.03 ne s'appliquent que le temps nécessaire au remplacement du personnel de direction par une personne salariée de l'unité de négociation selon la procédure suivante:

- a) Par une personne salariée déjà assigné au travail le même jour, et dans ce cas pour le temps nécessaire pour combler l'horaire du salarié absent ou en retard pour un minimum de deux (2) heures, et ce par ordre d'ancienneté.
- b) Si le paragraphe (a) ne permet pas de trouver de remplacement, alors l'on procède par voie d'appel au travail parmi les autres salariés du cinéma ayant indiqué leur disponibilités pour un appel au travail, et ce par ordre d'ancienneté. Dans ce cas la durée du travail est pour un minimum de trois (3) heures payées.
- c) L'application de la présente clause ne doit pas créer une situation de temps supplémentaire.
- d) Le représentant de l'employeur prend note des appels effectués en application du présent article et sur demande en remet copie au délégué d'atelier.

12.06 Travaux de nettoyage

En cas de travaux de nettoyage, le ou les salariés affectés à ces travaux se voient fournir un sarrau ou un survêtement de travail.

ARTICLE 13 - CALCUL DES HEURES

13.01 Créance minimale

- (a) Toute personne salariée requise de travailler sera assignée au travail pour un minimum de quatre (4) heures. Cependant la créance pourra être réduite à trois (3) heures lors de réunion d'employé.
- (b) Pour le calcul de la paie, le temps travaillé débute à l'heure fixée par l'employeur et se termine aussi à l'heure fixée par l'employeur. Pour les fins de la paye, le temps est calculé aux minutes.
- (c) L'ensemble du temps pendant lequel une personne salariée est à la disposition de l'Employeur est considéré, pour les fins de calcul de la paie, comme du temps travaillé.
- (d) Pour les réunions des personnes salariées avec la direction, la créance minimale est de trois (3) heures.

13.02 Travail à taux majoré

Si lors de la confection de l'horaire de base, l'employeur assigne pour plus de 40 heures une personne salariée, celle-ci verra son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures travaillées en sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine.

L'employeur dans tous les autres cas peut comptabiliser le temps supplémentaire sur une période de 2 semaines mais les heures en sus de 80 heures par 2 semaines devront être rémunérées au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

13.03 Travail de nuit

- (a) Toutes les heures travaillées entre une heure (01H00) et 8 heures du matin (08H00) seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- (b) Avec entente préalable, L'Employeur défrayera le coût du transport par taxi pour les personnes salariées qui doivent terminer leur travail en deçà de trente (30) minutes précédant la fermeture du service de transport en commun. Une demande justifiable ne sera pas refusée par l'employeur.

Dans le cas d'un spectacle de minuit l'Employeur défrayera également le coût du transport par taxi pour les salariés qui terminent leur travail en deçà de trente (30) minutes précédant la fermeture du service de transport en commun. Une demande justifiable ne sera pas refusée par l'employeur.

ARTICLE 14- PAUSES

14.01 Pauses de repos et pauses repas

a) Les pauses repos et repas sont rémunérées et sont présent en fonction du tableau suivant;

Total des heures travaillées	Total des pauses de 15 min	Total des pauses repas de 30 min
4	1	0
5	2	0
6 à 7	1	1
8 à 9	2	1
10 à 12	2	2
13 et plus	3	2

b) Cependant, lors d'évènements Parents-Bébés, les pauses pour les quarts de travail de 8h à 9h seront d'une (1) pause repos rémunérée et une (1) pause repas rémunérée.

c) Les pauses peuvent être jumelées avec accord de l'employeur.

14.02 Moment des pauses

Les périodes de pause se prennent en rotation, de manière à ce qu'il n'y ait pas d'interruption dans le service à la clientèle. Ces pauses se prennent exclusivement à l'endroit désigné à cet effet à moins d'autorisation de l'employeur ou d'une personne désignée par lui.

ARTICLE 15- JOURS FÉRIÉS

15.01 Définition

(a) Les jours fériés suivants seront reconnus tels pour les fins d'application de la présente convention:

- le premier janvier,
- le Vendredi saint,
- la fête des Patriotes,
- la Fête nationale du Québec,
- la Fête du Canada (1^{er} juillet),
- la Fête du Travail,
- l'Action de grâces,
- Noël.

(b) Il en va de même pour tout autre jour décrété férié par le gouvernement.

15.02 Paiement des jours fériés

La personne salariée ayant terminée sa période de probation a droit aux bénéfices suivants quant aux jours fériés mentionnés à l'article 15.01. Pour qu'un salarié ait droit à un jour férié, il faut que ce jour soit un jour où il est assigné au travail ou un jour où il est requis de travailler.

- (a) Si la personne salariée est assignée pour travailler un jour férié, elle sera rémunérée à taux double où aura droit à un congé compensatoire calculé en durée sur la même base.
- (b) Si la personne salariée n'est pas assignée à l'horaire pour travailler un jour férié, elle reçoit une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédente la semaine du congé.
- (c) Pour la fête nationale du Québec les personnes salariées assignées au travail seront rémunérées à taux double. Si la personne salariée n'est pas assignée pour travailler ce jour férié, elle reçoit une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédente la semaine du congé.

ARTICLE 16-VACANCES

16.01 Période de référence

La période de référence pour le calcul des vacances va du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

16.02 Calcul des vacances

- a) Une personne salariée qui, au 1^{er} mai, a moins de trois (3) ans d'ancienneté recevra, à titre de vacances payées, un montant égal à quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période de référence.
- b) Une personne salariée qui, au 1^{er} mai, à trois ans (3), mais moins de dix (10) ans d'ancienneté recevra, à titre de vacances payées, un montant égal à six pour cent (6%) de ses gains totaux pour la période de référence.
- c) Une personne salariée qui, au 1^{er} mai, a plus de dix (10) ans, mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté recevra, à titre de vacances payées, un montant égal à huit pour cent (8%) de ses gains totaux pour la période de référence.
- d) Une personne salariée qui, au 1^{er} mai, a plus de vingt (20) ans d'ancienneté recevra, à titre de vacances payées, un montant égal à dix pour cent (10%) de ses gains totaux pour la période de référence.

16.03 Choix des périodes de vacances

Les vacances ne sont pas monnayables. Elles doivent être prises.

Les personnes salariées doivent faire connaître à l'employeur leur choix de période de vacances au moins un mois à l'avance.

L'employeur se réserve le droit d'alterner les périodes de vacances de certaines fonctions afin de ne pas nuire à la bonne marche des opérations.

- (a) Au plus tard le 1er mai de chaque année l'employeur affiche la liste des personnes salariées avec leur ancienneté et les jours des vacances auxquelles elles ont droit.
- (b) Les demandes de vacances ne sont pas refusées, sauf pour une cause juste, soit par exemple si elles sont en conflit entre elles ou avec les opérations du cinéma.
- (c) S'il y a conflit entre les dates de vacances de deux ou de plusieurs personnes salariées, l'ordre d'ancienneté prévaut pour le choix des périodes de vacances.
- (e) Les personnes salariées qui désirent convertir en jour de vacances additionnels le ou les jours fériés qui surviennent au cours de la période de vacances doit le ou les fixer en même temps que leur choix de vacances.

16.04 Modalité de paiement

Les paies de vacances sont remises avec la paie précédant le début de la période de prises de vacances et l'employeur effectue les déductions prévues pour l'impôt provincial et fédéral en conséquence. Cependant l'employé doit en faire la demande écrite à l'administration conformément à la pratique en vigueur.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE MALADIE

17.01

- (a) Au début de chaque année, l'Employeur crédite chaque personne salariée d'une banque de congés de maladie équivalente à cinq (5) jours ouvrables, le nombre d'heures composant chacun de ces jours ouvrables étant égal à la moyenne d'heures de travail quotidiennes réalisées par cette personne salariée au cours de l'année précédente (total d'heures travaillées pour l'année commençant le premier jeudi jusqu'au dernier mercredi de l'année, conformément aux dates des relevés de revenus, divisé par cinquante-deux (52) semaines). Par la suite, lorsqu'une personne salariée est absente de son travail en raison de maladie ou de blessure, cette personne salariée se voit rembourser du salaire perdu lors des assignations suivantes jusqu'à concurrence du nombre d'heures créditées à sa banque de maladie.
- (b) Le maximum d'heures dans la banque de congés de maladie est de quarante (40) heures et ces heures ne sont ni cumulatives, ni monnayables.

- (c) La personne salariée doit présenter à l'Employeur un certificat médical après la troisième assignation consécutive où elle ne se présente pas au travail pour cause de maladie. L'Employeur peut demander une contre-expertise à ses frais.

ARTICLE 18 - CONGÉS PERSONNELS

Pour les congés énumérés au présent article la responsabilité de trouver un remplaçant incombe à l'employeur;

18.01 Congés familiaux sans perte de salaire

Dans la mesure du possible, le salarié donnera un préavis écrit de deux semaines pour les congés suivants:

- (a) Tout salarié, ayant complété sa période d'essai, a droit à un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- à l'occasion de son mariage: trois (3) jours;
- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours;

La personne salariée reçoit son salaire régulier pour les assignations pour lesquelles elle devait être présente au travail.

- (b) Tout salarié ayant complété sa période de d'essai a droit à un congé sans solde dans les cas suivants;

- à l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur; le jour de l'événement
- à l'occasion du mariage de son fils ou de sa fille; deux (2) jours.

18.02 Congés familiaux sans solde

L'Employeur accorde à toute personne salariée un congé sans solde sans perte d'ancienneté d'une durée maximale de douze (12) mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le salarié bénéficiant d'un tel congé devra fournir un préavis écrit de deux (2) mois.

18.03 Congé de décès

- (a) Dans le cas du décès ou des funérailles de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur ou de ses grands-parents, le salarié peut s'absenter de son travail pour 5 jours, dont maximum 3 jours consécutifs avec salaire pour les assignations pour lesquelles il devait être présent au travail.

- (b) Dans le cas du décès ou des funérailles de son conjoint, de sa conjointe ou de son propre enfant, le salarié peut s'absenter de son travail pour 5 jours consécutifs avec salaire pour les assignations pour lesquelles il devait être présent au travail.
- (c) Le salarié peut s'absenter de son travail pour 1 jour sans salaire, dans le cas du décès ou des funérailles de son gendre ou de sa bru, d'un de ses petits-enfants, du père ou de la mère de son conjoint, du frère ou de la sœur de son conjoint.

Le congé peut être pris uniquement à partir du jour du décès jusqu'à celui des funérailles.

18.04 Congés sans solde

La personne salariée doit être à l'emploi de l'employeur depuis au moins 1 an avant de pouvoir bénéficier des avantages suivants;

- (a) Sous réserve d'un préavis écrit de vingt-et-un (21) jours, une personne salariée peut s'absenter de son travail sans solde pour toute raison personnelle pour une période maximale de huit (8) mois par bloc/période de 12 mois consécutifs;
- (b) Un maximum de quatre (4) personnes salariées peuvent jouir d'un tel congé en même temps;
- (c) Un tel congé ne sera pas refusé sans juste cause;
- (d) Au retour de son congé, la personne salariée se voit assigner les appels prévus selon 11.03 et ce, jusqu'à la prochaine date prévue à 11.01 a);

Le quatrième congé est accordé à une personne salariée qui en fait la demande pour fins d'études.

18.05 Congé pour obligation familiale

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant huit (8) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Une journée peut aussi être fractionnée (en demi-journées par exemple) si l'Employeur y consent. La personne salariée a aussi droit à deux (2) jours par années avec solde pour remplir les obligations ci-haut mentionnées.

ARTICLE 19 - CONGÉS SYNDICAUX

Pour les congés énumérés au présent article la responsabilité de trouver un remplaçant incombe à l'employeur;

19.01 Congés syndicaux

Une personne désignée par le Syndicat peut sur avis écrit de deux semaines du syndicat à l'employeur (sauf en cas d'urgence), s'absenter de son travail sans solde, à titre de délégué du Syndicat aux congrès de l'Alliance internationale (IATSE), du Congrès du Travail du Canada (CTC), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), ou du Conseil Régional de Québec Chaudière-Appalaches (CRQCA), de délégué ou de représentant de ces instances. Ces congés syndicaux ne pouvant pas dépasser en durée plus de deux semaines.

19.02 Libération syndicale

Toute personne salariée désignée par le Syndicat pour agir en son nom a droit à un congé sans solde sans perte d'ancienneté pour participer aux activités syndicales exigées par ses fonctions.

Suite à un préavis écrit de deux (2) semaines du Syndicat à l'Employeur, l'Employeur accorde à la personne salariée un congé conformément à cet article.

La politique administrative suivante s'applique ;

- a. L'Employeur s'engage à continuer à rémunérer la personne salariée désignée en fonction des directives et modalités transmises par le Syndicat dans son préavis écrit ;
- b. Dans de tel cas, le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les huit (8) jours suivant la réception de la facture. Cette facture inclura les coûts de salaires (pourcentage de vacances inclus) ainsi que toutes les charges sociales payées et assumées par l'Employeur.

Il est expressément entendu que le Cinéma Le Clap n'est, d'aucune façon, l'Employeur dans un cas comme celui qui nous concerne, et qu'elle n'agit qu'à titre d'agent payeur.

ARTICLE 20 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

20.01 Cause où le salarié n'est pas partie

Une personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré reçoit la différence entre ce qu'elle reçoit pour agir en tant que tel et son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par cette instance. La personne salariée doit en informer l'employeur dès qu'il est mis au courant et fournir une preuve écrite émanant de l'instance appropriée.

20.02 Cause où le salarié est partie

Une personne salariée appelé à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement. Sauf si la cause est dirigée contre son employeur. La personne salariée doit en

informer l'employeur dès qu'il est mis au courant et fournir une preuve écrite émanant de l'instance appropriée.

ARTICLE 21 - MISES A PIED ET FERMETURES

21.01 Réductions de personnel

- (a) Toute réduction du nombre des personnes salariées sans qu'il y ait fermeture se fait dans l'ordre inverse de l'ordre d'ancienneté.
- (b) Les rappels se font ensuite dans l'ordre d'ancienneté.

21.02 Fermeture temporaire

- (a) Sauf dans les cas de force majeure ou suite à un ordre des autorités, dans tous les cas de fermeture temporaire, l'Employeur remet aux personnes salariées un préavis d'un (1) mois ou à défaut, verse aux personnes salariées le salaire pour toute la période où ledit préavis n'a pas été respecté; le salaire est établi à partir du salaire moyen durant les trois (3) mois précédant la fermeture.
La force majeure, telle que décrite à l'article 1470 du Code civil du Québec, est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères.
- (b) En cas de fermeture temporaire d'un cinéma, les personnes qui étaient salariées lors de la fermeture sont rappelées selon l'ordre d'ancienneté avant toute nouvelle embauche.

21.03 Fermeture ou mise à pied prolongée

- (a) En cas de fermeture ou de mise à pied prévue pour six (6) mois ou plus, l'Employeur s'engage à respecter d'abord les dispositions prévues par la Loi.
- (b) À défaut de donner les préavis prévus ci-dessus, l'Employeur paie le salaire pour la période de préavis. Le salaire hebdomadaire est établi à partir de la moyenne hebdomadaire du salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois (3) mois précédant la cessation d'emploi ou la mise à pied.
- (c) Dans le cas de fermeture prolongé au-delà de six (6) mois suite à un décret gouvernemental pour cause de pandémie, insurrection ou autre cas similaire, l'employeur n'est pas tenu d'émettre un relevé pour cessation d'emploi autre que celui émis selon l'Article 10.5 pour manque de travail ou autre raison similaire, et la personne salariée demeure à l'emploi jusqu'au moment où la réouverture sera permise.

ARTICLE 22 – UNIFORMES

22.01 Disposition générale

Les personnes salariées sont tenues de porter les pièces de vêtements promotionnelles lorsque requis, de même que les vêtements fournis par l'employeur pendant de telles promotions. Cependant, en dehors de ces promotions, ceux-ci sont requis de porter au moins une pièce de vêtement fournie par l'employeur de façon à être identifiable par les clients du cinéma. Les exigences de l'Employeur doivent cependant être respectées en ce qui concerne la tenue vestimentaire et les soins corporels de la personne salariée.

ARTICLE 23- DISPOSITIONS DIVERSES

23.01 Vestiaires et salles de repos

- (a) L'Employeur installe et maintient, sur les lieux de travail, des locaux de repos fermés et de grandeur suffisante pour permettre d'accueillir les salariés susceptibles de s'y retrouver au même moment. Cette salle de pause est équipée d'un réfrigérateur et d'un micro-onde. Ces locaux sont munis de tables et de chaises en quantité suffisante. La propreté et l'hygiène des lieux est la responsabilité des personnes salariées utilisatrices.
- (b) Les vestiaires et salles de repos sont chauffés et ventilés adéquatement.

23.02 Responsabilité pour la caisse

La personne salariée responsable d'une caisse n'est pas tenue redevable en cas de déficit de caisse.

23.03 Aliments et boissons

- (a) Lorsqu'elles achètent de la nourriture ou des breuvages inscrits au menu du cinéma, les personnes salariées ont droit à une remise de vingt pour cent (20%) du prix régulier et ce, exclusivement pour leur usage personnel.
- (b) La personne salariée a aussi droit à la gratuité du maïs soufflé et des boissons gazeuses, en acquittant les coûts des contenants ainsi qu'à un rabais sur le prix du café, en respectant les formats autorisés par l'employeur.

23.04 Billets de faveur

Les personnes salariées conservent le droit d'aller voir les films gratuitement en dehors de leurs heures de travail avec une (1) personne invitée de leur choix tous les jours de la semaine, de l'ouverture à la fermeture du cinéma. Cependant si la salle est complète et que la présence de l'employé et de son invité font perdre ce revenu, l'employé et son invité sont tenus de payer leurs places. Seuls les employés couverts par la convention collective bénéficient de cet avantage, à

l'exception des employés sous la clause 18.04. Ce privilège n'est ni échangeable, ni cumulatif, ni monnayable.

ARTICLE 24 - RESPONSABILITÉ CIVILE

24.01

L'Employeur protège les personnes salariées contre toute réclamation pécuniaire d'un tiers suite à un acte ou une omission d'une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions.

24.02

Cette protection s'étend aux frais juridiques couvert habituellement par les assureurs reconnus, que la poursuite civile d'un tiers entraîne.

24.03

L'Employeur, s'il est appelé à verser des indemnités par l'application des présentes, renonce à toute action récursoire contre la personne salariée, sauf en cas de faute grave ou de négligence grossière.

ARTICLE 25 - VIE SYNDICALE

25.01 Tableaux d'affichage

L'employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage dans la salle des personnes salariées lequel est réservé à l'usage exclusif du syndicat. Il est entendu qu'il ne sera permis d'afficher aucun document dont le contenu serait diffamatoire à l'encontre de qui que ce soit. L'emplacement est décidé conjointement par le syndicat et l'employeur.

25.03 Liste des personnes salariées

L'Employeur fournit à la demande du Syndicat une liste complète par ordre alphabétique des personnes salariées, en indiquant pour chacune;

- . Nom et prénom
- . Adresse personnelle
- . Numéro de téléphone
- . Date de naissance
- . Date d'entrée en service
- . Ancienneté
- Adresse courriel

25.04 Délégués d'atelier

L'employeur reconnaît deux (2) personnes salariées couvertes par la convention collective comme délégués. Les délégués syndicaux doivent s'acquitter de leurs fonctions sans nuire à l'efficacité des opérations du cinéma. Ils sont tenus à la même quantité et qualité de travail que les autres salariés.

- (a) Le Syndicat peut nommer, pour chaque établissement visé par la convention, un délégué d'atelier et un délégué adjoint qui le représente dans l'application et l'interprétation de la convention.
- (b) Le Syndicat avise l'Employeur de l'identité du délégué et de son adjoint.
- (c) Les fonctions du délégué d'atelier et de son adjoint consisteront, entre autres, à:
 - (i) représenter le Syndicat sur les lieux de travail;
 - (ii) faire enquête sur les griefs et assister les personnes salariées qui peuvent avoir besoin d'aide pour présenter un grief conformément à la procédure de griefs;
 - (iii) participé aux négociations avec l'Employeur.
- (d) Le délégué d'atelier peut s'absenter temporairement de son travail sans perte de salaire pour s'acquitter de ses fonctions. Avant de s'absenter de son poste, le délégué obtient la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne sera pas refusée, à moins de motifs valables. Lorsqu'il retourne à son poste, le délégué en avise son supérieur immédiat. Il est cependant convenu qu'un seul délégué à la fois pourra s'absenter pour vaquer à ses fonctions syndicales.

ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 Déclaration de principe

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance de maintenir les meilleures conditions de santé et de sécurité.

26.02 Législation

L'Employeur, le syndicat et les salariés s'engagent à respecter les lois et règlements applicables traitant de la santé et de la sécurité des travailleurs et à en mettre les dispositions en application avec diligence.

26.03 Trousse de premier soin

L'Employeur mettra à la disposition des salariés au moins une trousse de premier soin adéquatement garnies au resto. Les employés auront la responsabilité d'effectuer le remplissage des trousse hebdomadairement.

ARTICLE 27 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. L'Employeur s'engage à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes salariées.

Le harcèlement psychologique est défini par 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des 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 la personne salariée.

Les personnes salariées qui subissent du harcèlement psychologique et/ou sexuel pourront se prévaloir des dispositions contenues à la Loi sur les Normes du Travail, en procédant par voie de grief sous l'égide de la présente Convention collective.

L'exercice raisonnable des droits de direction ne constitue pas du harcèlement.

ARTICLE 28- MESURES DISCIPLINAIRES

28.01 Énumération

Les mesures disciplinaires sont l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement.

Toute mesure disciplinaire, à l'exception de l'avertissement verbal, doit être imposée à la personne salariée via un avis écrit qui doit lui être remis dans les vingt (20) jours suivant la connaissance acquise de l'incident par l'employeur. Cet avis écrit, dont copie est transmise au syndicat dans le même délai, doit mentionner la ou les raisons justifiant la mesure disciplinaire imposée et être signé par un représentant autorisé de l'employeur.

L'avertissement verbal ou écrit a pour but d'attirer l'attention d'une personne salariée sur ses obligations.

28.02 - Discrétion de l'employeur

Nonobstant le fait que le principe de la gradation des sanctions soit applicable ou non, l'employeur n'est en aucun temps tenu de recourir à l'avertissement verbal ou à l'avertissement écrit lorsqu'il considère que la faute commise exige une plus grande sévérité.

28.03 - Dossiers disciplinaires

- a) Aucun reproche qui n'a jamais été porté ou formulé à la connaissance du salarié ne peut être versé à son dossier ou servir contre lui.
- b) En aucun cas, un accusé de réception de mesures disciplinaires par une personne salariée ne peut être interprété comme une admission ou un aveu de sa part.
- c) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier disciplinaire d'un salarié après douze (12) mois suivant la date de son imposition, sauf s'il y a eu récidive pendant cette même période de douze (12) mois.
- d) Toute personne salariée peut avoir accès à son dossier disciplinaire. A cette occasion, il peut se faire accompagner d'un délégué syndical.
- e) Avec la permission écrite de la personne salariée concernée, un délégué syndical peut prendre connaissance du contenu du dossier disciplinaire d'une personne salariée;

Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 29 - PROCÉDURE DE GRIEFS

29.01 Définition

Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

29.02 Présentation du grief

- (a) Le Syndicat doit soumettre le grief par écrit à l'employeur ou à son représentant, dans un délai de vingt (20) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief;

Tout grief d'une personne salariée, d'un groupe de salariés ou du syndicat doit être soumis par écrit à l'Employeur ou à son représentant autorisé. Le grief doit faire mention de la situation qui y donne lieu de même que de la ou des dispositions conventionnelles prétendument non respectées. Sauf lorsqu'il s'agit d'un grief contestant une mesure disciplinaire, duquel cas il doit aussi obligatoirement porter la signature du salarié concerné pour être valide, tout grief doit être signé par un représentant syndical.

- (b) L'Employeur devra répondre par écrit dans les vingt (20) jours suivant la date de réception du grief. Les partis conviennent de se rencontrer avec la personne salariée si elle le désire avant la demande d'arbitrage.
- (c) Si la réponse de l'Employeur n'est pas satisfaisante, ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus au sous paragraphe (b), le Syndicat peut, dans les quarante-cinq (45) jours suivant, aviser l'employeur ou son représentant de son intention de porter le grief à l'arbitrage;
- (d) A la suite de la réception l'avis prévu au sous paragraphe c), les parties doivent dans les vingt (20) jours tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le ministre du Travail sera prié d'en nommer un suivant les dispositions du Code du Travail.

29.03 Objections préliminaires

Toute objection préliminaire est communiquée à l'autre partie au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audition du grief.

29.04 Juridiction de l'arbitre

- (a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention;
- (b) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer la convention, de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective, ni d'y ajouter quoi que ce soit.

29.05 Décision finale

La décision de l'arbitre doit être motivée, et rendue par écrit dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition; elle est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et toutes les personnes salariées.

29.06 Paiement des honoraires

Les deux parties défraient à part égales les honoraires et dépenses de l'arbitre. Le coût de la sténographe, de la transcription des notes sténographiques, des témoins, etc. doit être payé par la partie qui demandera telle sténographe, transcription, témoins, etc.

29.07 Délais

Les délais prévus à la procédure de grief sont de rigueur. Les parties peuvent convenir préalablement, par entente écrite dans chaque cas particulier, de prolonger les délais prévus au présent article.

29.08 Entente écrite

Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, en rapport avec n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et toutes les personnes salariées.

ARTICLE 30 – ANNEXES

Les annexes font partie intégrale de la convention.

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

30.01

La présente convention collective entre en vigueur le 18 juin 2020 et se termine le 31 mai 2024.

30.02

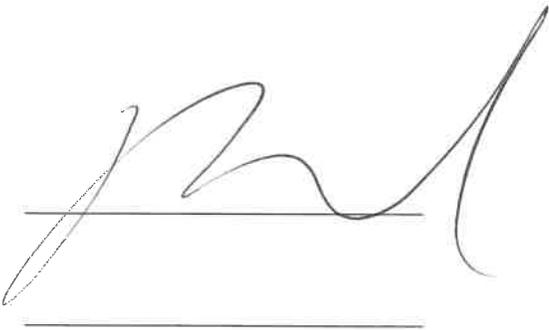
Nonobstant la clause 30.01, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés,

À Québec le 21 juillet 2021

CINÉMA LE CLAP PSF INC.

ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE
SCÈNE DE THÉÂTRE, TECHNICIEN DE L'IMAGE,
ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-
UNIS, SES TERRITOIRES ET DU CANADA
(AIEST/IATSE), SECTION LOCALE 262





ANNEXE « A »

1. Grille de rémunération

Échelon	Ancienneté	Au 1 mai 2020	1 mai 2021	1 mai 2022	1 mai 2023
1	Moins de 6 mois	13.10\$	SM	SM	SM
2	6 mois à 18 mois	13.35\$	SM+0.25\$	SM+0.25\$	SM+0.25\$
3	18 mois à 3 ans	13.81\$	SM+0.50\$	SM+0.50\$	SM+0.50\$
4	Plus de 3 ans moins de 5 ans	14.20\$	SM+0.75\$	SM+0.75\$	SM+0.75\$
5	Plus de 5 ans moins de 10 ans	14.70\$	14.82\$	15.04\$	15.27\$
6	Plus de 10 ans moins de 30 ans	15.22\$	15.34\$	15.57\$	15.81\$
7	Plus de 30 ans	16.94\$	17.08\$	17.38\$	17.59\$

2- Écart à maintenir

Nonobstant les principes d'augmentation établie dans la grille ci haut, un écart minimal de 0.15 \$ d'écart doit être conservé entre les échelons advenant une augmentation du salaire minimum.

3- Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 18 juin 2020 et sont payable dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective aux personnes salariées encore à l'emploi de l'Employeur.

ANNEXE « B »

Bistro

Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective s'appliquent sauf les dispositions ci mentionnées qui diffèrent :

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 Définition

a) Ancienneté;

La durée de service d'une personne salariée avec le cinéma Le Clap, à compter de sa date d'embauche. L'ancienneté est utilisée pour le calcul des vacances et des dates de vacances ainsi que pour les avantages sociaux.

ARTICLE 10 - RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE

L'article 10.01 ne s'applique pas aux opérations du bistro

ARTICLE 11 - RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL ET DES HORAIRES

11.01 Disponibilités

- (a) Les personnes salariées transmettent leurs disponibilités par écrit à l'Employeur au plus tard le 1^{er} septembre, le 1^{er} décembre, le 15 janvier et le 15 avril, pour la prochaine période selon 11.02 a). Ces dates sont à titre indicatif.
- (b) Les disponibilités sont exprimées pour chaque période de travail prévue à l'horaire.
- (c) Dès que fournies, les disponibilités sont invariables sauf si l'employeur le permet ou le demande avec le consentement de l'employé.
- (d) Dans l'éventualité où une personne salariée abandonne un quart de travail pour lequel il est assigné sur l'horaire de base en cours, ce quart de travail ne sera remplacé que si l'Employeur le permet.

11.02 Horaire de base

L'horaire de travail des personnes salariées est établi par l'employeur selon la procédure suivante:

- (a) L'horaire de base couvre les périodes de disponibilité décrites en 11.01 (a).
- (b) L'employeur assigne les personnes salariées, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, pour remplir l'horaire de base selon;
 - (i) les disponibilités des personnes salariées;

- (ii) les besoins opérationnel du bistro
- (iii) la capacité à effectuer le travail
- (c) Dans la mesure du possible, l'horaire de base est affiché deux (2) semaines avant son entrée en vigueur.
- (d) Afin d'effectuer les ajustements tenant compte de l'achalandage ou de diminuer l'aspect contraignant des prestations sur appel, l'horaire est actualisé chaque semaine selon 11.03 et est affiché le mardi précédant son entrée en vigueur dans la mesure du possible.

11.03 Horaire hebdomadaire actualisé et quarts de travail au-delà de l'horaire de base

Afin d'effectuer les ajustements tenant compte de l'achalandage ou de diminuer l'aspect contraignant des prestations sur appel, l'horaire est actualisé chaque semaine. Cela peut se traduire par la confirmation de quart de travail sur appel ou par l'ajout ou le retrait de quarts de travail. Cet horaire est affiché dans la mesure du possible, le vendredi avant 17h pour l'horaire débutant le vendredi suivant.

- (a) Les quarts de travail pour des périodes de travail au-delà de l'horaire de base doivent être inscrit sur l'horaire hebdomadaire actualisé à chaque semaine
De plus l'employeur peut assigner de nouveaux salariés en autant qu'un tel avis soit transmis vingt-quatre (24) heures à l'avance sauf en cas d'urgence ou d'impossibilité d'agir autrement.
- (b) L'employeur assigne les personnes salariées pour ces quarts de travail selon:
 - (i) les disponibilités des personnes salariées;
 - (ii) les besoins opérationnels du bistro
 - (iii) la capacité à effectuer le travail

11.04.1 Quarts de travail sur appel

- (a) Les quarts de travail sur appel doivent être inscrits sur l'horaire hebdomadaire actualisé après les quarts de travail au-delà de l'horaire de base. Un maximum d'une personne sur appel par quart de travail peut être inscrit sur l'horaire sauf le samedi et dimanche après-midi où il peut y en avoir deux. Pour l'horaire estival, on pourra assigner un maximum de trois personnes sur appel. Le tout conformément à l'article 12.01. L'horaire hebdomadaire actualisé est fait chaque semaine.
- (b) L'employeur assigne les personnes salariées pour ces appels jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, pour remplir l'horaire selon;
 - (i) Les disponibilités des personnes salariées;
 - (ii) Les besoins opérationnels du bistro
 - (iii) La capacité à effectuer le travail.

11.05 Modifications à l'horaire

Sauf en cas de maladie, d'accident, les personnes salariées qui désirent modifier leur horaire ou qui ne peuvent fournir les prestations de travail prévues à l'horaire doivent demander l'autorisation à l'employeur au minimum 48 heures à l'avance.

- (a) Lors d'une modification à l'horaire, le remplacement de la personne salariée est effectué par l'employeur si la demande de remplacement a été déposée deux semaines avant la confection de l'horaire.
- (b) Dans tous les cas on devra d'abord procéder en appelant les salariés selon l'article 11.03 (b)
- (c) Pour se faire remplacer une personne salariée pourra également échanger un quart de travail avec une autre personne salariée avec l'autorisation de l'employeur. Dans ce cas la règle de l'ancienneté ne s'applique pas.
- (d) L'employeur ne peut refuser de tels changements sans motifs raisonnables.
- (e) S'il s'avère impossible de remplacer la personne salariée, elle sera tenue de respecter son horaire mais l'employeur devra en avisé le salarié dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- (f) Le remplacement ne doit pas occasionner de temps supplémentaire à taux majoré.

ARTICLE 12 EFFECTIFS ET POSTES DE TRAVAIL

12.01 Effectifs minima

Il est convenu que lorsque le bistro est en opération l'Employeur doit assigner un nombre suffisant de personnes salariées pour effectuer toutes les tâches nécessaires au bon fonctionnement de celui-ci. Les personnes salariées sont donc assignées selon les besoins opérationnelles et peuvent être affectées à une ou plusieurs des activités relatives au bistro.

Les articles 12.03 et 12.04 ne s'appliquent pas aux opérations du bistro

ANNEXE C (Rémunération – Bistro)

1. Grille de rémunération

La rémunération pour les personnes salariées effectuant des assignations au bistro est selon la grille suivante :

Les personnes salariées seront rémunérées aux taux horaires selon le tableau suivant qui reconnaît l'expérience des personnes salariées, à l'exclusion des pourboires qui sont la propriété exclusive des personnes salariées.

Échelon	Ancienneté	Au 1 mai 2020	1 mai 2021	1 mai 2022	1 mai 2023
1	Moins de 6 mois	13.10\$	SM	SM	SM
2	6 mois à 18 mois	13.35\$	SM+0.25\$	SM+0.25\$	SM+0.25\$
3	18 mois à 3 ans	13.81\$	SM+0.50\$	SM+0.50\$	SM+0.50\$
4	Plus de 3 ans	14.20\$	SM+0.75\$	SM+0.75\$	SM+0.75\$

2. Les postes couverts sont les suivants :

Plongeur-se
Préposé-e au service
Assistant-e à la préparation de nourriture

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Promotion à des postes non-couverts par l'unité de négociation

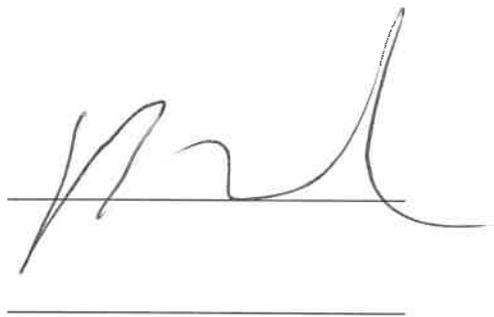
Les parties conviennent de ce qui suit :

Lorsqu'une personne salariée décide de prendre un congé sans solde afin de combler un poste non couvert par la présente convention collective, ce congé sans solde ne sera pas comptabilisé avec les congés sans solde prévue à l'article 18.04 de la présente convention collective. Cette exception s'applique autant si la personne salariée effectue en parallèle des assignations couvertes par l'unité de négociation que si celle-ci n'effectue que du travail non couvert par la présente, à moins que celle-ci ne renonce par écrit à son emploi couverte par la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés,

À Québec le 21 juillet 2021

CINÉMA LE CLAP PSF INC.



ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE
SCÈNE DE THÉÂTRE, TECHNICIEN DE L'IMAGE,
ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-
UNIS, SES TERRITOIRES ET DU CANADA
(AIEST/IATSE), SECTION LOCALE 262