

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

ODYSCÈNE

ci-après appelée « l'Employeur »

 ODYSCÈNE

ET

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE DE
THÉÂTRE DE CINÉMA DES ÉTATS-UNIS, DE SES TERRITOIRES ET DU
CANADA
SECTION LOCALE 262 (IATSE)

(représentant les salariés occasionnels)

ci-après appelé « le Syndicat »



DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
2019-2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES.....	6
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES.....	8
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	9
ARTICLE 8	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	10
ARTICLE 9	DURÉE DE SERVICE (LISTE DE PRIORITÉ)	10
ARTICLE 10	ATTRIBUTIONS DU TRAVAIL.....	11
ARTICLE 11	HORAIRE	12
ARTICLE 12	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	14
ARTICLE 13	RÉGIME DE CONGÉS	15
ARTICLE 14	FRAIS DE DÉPLACEMENTS.....	18
ARTICLE 15	SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	18
ARTICLE 16	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	19
ARTICLE 17	PROTECTION JUDICIAIRE	19
ARTICLE 18	DISPOSITION DIVERSES	20
ARTICLE 19	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	20
ANNEXE A	: LISTE DES POSTES.....	22
ANNEXE B	: ÉCHELLES SALARIALES	22
ANNEXE C	: PRIME POUR RESPONSABLE DE BAR	22

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat AIEST/IATSE, section locale 262, conformément à la décision de la Commission des relations du travail datée du 9 juillet 2015 et amendée le 20 août 2015 au Code du travail du Québec.
- 1.02 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre ODYSCÈNE et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables.
- 1.03 L'emploi du masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

- 2.01 **Employeur**
Désigne ODYSCÈNE.
- 2.02 **Syndicat**
Désigne le Syndicat des employés occasionnels d'ODYSCÈNE, l'Alliance internationale des employés de théâtre et de cinéma des États-Unis, de ses territoires et du Canada, section locale 262 (IATSE).
- 2.03 **Programmation**
Désigne une période d'activités programmée dont la durée est déterminée par l'Employeur.
- 2.04 **Salarié**
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention.
- 2.05 **Salarié en probation**
Désigne tout nouveau salarié embauché qui n'a pas complété la période de probation vingt (20) assignations, par poste. Toutefois, après entente entre les parties, cette période pourra être prolongée. Le salarié en probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective sauf si expressément prévu. Il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

- 2.06 Salarié à l'essai**
Désigne tout salarié déjà à l'embauche, ayant complété sa période de probation, et qui est affecté à un nouveau poste. La période d'essai est de 20 assignations au travail, mais elle peut être prolongée après entente entre les parties.
- Au terme de la période d'essai, suivant une évaluation attestant la réussite, le salarié est réputé satisfait aux exigences normales du poste.
- Dans l'éventualité où l'Employeur détermine que le salarié à l'essai ne répond pas aux exigences normales du poste, le salarié pourra retourner à son ancien poste sans aucune possibilité de grief.
- 2.07 Disponibilité**
Un salarié peut être disponible pour plus d'une plage horaire et pour plus d'un poste au cours de la même journée. Il soumet sa disponibilité selon les méthodes et pratiques en vigueur à la signature de la présente convention collective.
- 2.08 Lieu de travail**
Correspond au site ou à l'installation où est affecté le salarié pour une période donnée.
- 2.09 Jours ouvrables**
Désigne les jours d'opérations des bureaux administratifs de l'Employeur et ce, pour les fins de calcul de certains délais prévus dans la présente convention collective.
- 2.10 Durée de service (liste de priorité)**
Désigne la période reconnue à un salarié en fonction de la priorité par poste en fonction de la première journée travaillée ou première assignation à un poste chez ODYSCÈNE.
- 2.11 Ancienneté**
Désigne la date d'embauche (première journée travaillée ou première assignation à chez ODYSCÈNE).

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 3.02** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

- 3.03 **Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.**
- 3.04 **Les parties reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.**
- 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.**
- 3.05 **Les parties collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence.**

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 **Le salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat.**
- 4.02 **L'Employeur s'engage à ce que chaque nouveau salarié complète le formulaire d'adhésion syndicale fourni par le Syndicat et en informer ce dernier dans les 30 jours suivant l'embauche du salarié.**
- 4.03 **Le délégué syndical est autorisé à faire compléter le formulaire d'adhésion syndicale fourni par le Syndicat. À cette fin, un document préparé par le syndicat est mis à la disposition des délégués dans le bureau des superviseurs.**
- 4.04 **Le Syndicat doit informer l'Employeur par écrit du nom de ses représentants dûment autorisés et leur fonction respective.**
- 4.05 **Le montant de la cotisation est établi ou révisé par le Syndicat. Une copie de la résolution syndicale adoptée en ce sens est transmise à l'Employeur par le représentant du Syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par l'Employeur.**
- 4.06 a) **L'Employeur perçoit sur chaque paie les cotisations syndicales fixées par le Syndicat. L'Employeur remet mensuellement au responsable désignée par le Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales.**

- b) Également, l'Employeur fournit les renseignements suivants :
- Le nom des salariés et leur numéro administratif;
 - Les montants des cotisations syndicales perçues ainsi que le cumulatif annuel pour chaque salarié pour la période;
 - Le nombre d'heures travaillées de chaque salarié pour la période;
 - Le salaire régulier payé à chaque salarié pour la période.
- 4.07 L'Employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôts, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.
- 4.08 L'Employeur avise le Syndicat de toute nouvelle embauche et de tout départ. Toute nouvelle embauche devra inclure les renseignements énumérés à l'article 4.06.
- 4.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et deux (2) fois par année civile, soit en octobre et mars, l'Employeur fournit au Syndicat une liste contenant les renseignements suivants pour tous les salariés :
- Nom et prénom;
 - Adresse;
 - Numéro de téléphone;
 - Adresse courriel;
 - Date d'embauche;
 - Poste (s) actif (s);
 - Durée de service par poste;
 - Taux horaire par poste.
- 4.10 L'Employeur ne se servira pas délibérément de la sous-traitance comme moyen de limiter le nombre de salariés régis par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.
- Par ailleurs, il est entendu que l'Employeur peut avoir recours à la sous-traitance pour les services de sécurité, de traiteur, d'entretien ménager, activités de levée de fonds ou à tout autre fournisseur de biens et services qui ne sont pas couvertes par la présente convention.
- 4.11 L'Employeur permet aux représentants du Syndicat d'avoir accès aux lieux de travail dans l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, l'Employeur peut refuser l'accès pour des motifs raisonnables, notamment lorsque la présence des représentants syndicaux a pour effet de perturber les opérations d'Odyscène.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, l'Employeur peut accorder simultanément à un maximum de deux (2) salariés une libération pour des activités syndicales reliées aux mandats syndicaux chez l'Employeur, notamment pour la préparation et la négociation de la convention, ainsi que pour la participation aux rencontres du Comité des relations

de travail. À ces fins, une banque maximale et totale de 36 heures de libérations syndicales par année financière est constituée. Les salariés ainsi libérés reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération.

- 5.02 Dans le cas de toute autre libération syndicale que celle prévue à l'article 5.01 un salarié à la fois peut se déclarer non disponible pour un maximum de 20 jours par année, sans traitement. Le salarié doit donner un préavis d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur et fournir le motif et la durée de l'absence. Si le remplacement nécessite une période d'entraînement, les coûts sont assumés par le Syndicat. Si, en raison des besoins opérationnels d'Odyscène, la libération d'un salarié survient à un moment où le travail est sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir un autre salarié.

Une personne salariée qui bénéficie d'une libération syndicale prévue au présent article ne subit aucune perte d'ancienneté.

- 5.03 Le Syndicat a droit d'afficher, dans un lieu non accessible au public et sur les tableaux prévus à cet effet, les avis de convocation à ses assemblées ainsi que toute autre information nécessaire à son bon fonctionnement. Aucun affichage à caractère diffamatoire ne sera permis. L'Employeur fournit les tableaux d'affichage uniquement au Théâtre Lionel-Groulx et au Cabaret BMO Sainte-Thérèse.

5.04 Comité de relations de travail

Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Ce comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les meilleurs délais possibles.

Les modalités de fonctionnement du comité sont établies lors de la première rencontre suivant la signature de la présente convention collective.

Les personnes salariées participant aux rencontres du comité sont rémunérées pendant la durée de ces rencontres.

Ce comité a entre autres pour fonctions :

- a) D'étudier les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
- b) De discuter de tout litige, question ou problème relatif aux conditions ou relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat et les salariés, d'autre part, y compris les griefs;
- c) De discuter des sujets qui relèvent de la santé et de la sécurité au travail.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Le délégué doit être présent lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire. Si un délégué ne peut être présent au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit alors communiquer avec un représentant du Syndicat afin que celui-ci assiste à la rencontre ou que celui-ci autorise sinon l'Employeur à utiliser la personne salariée présente comptant le plus d'ancienneté pour agir en qualité de témoin uniquement lors de la rencontre.

Cependant, après que l'Employeur ait indiqué à la personne salariée qu'un délégué d'atelier doit être présent, la personne salariée peut renoncer à ce droit d'être accompagnée par un délégué.

Exceptionnellement, l'Employeur peut exiger que seul un représentant du syndicat soit présent si la nature de la rencontre aborde des sujets de natures confidentielles ne pouvant être partagé avec d'autres personnes salariées sans causer préjudice à la personne salariée rencontrée ou pour le bon déroulement des opérations.

6.02 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, il doit la convoquer, par avis écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance complète de tous les motifs pertinents. Cet avis doit exposer la nature des faits reprochés à la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.

6.03 Le délais prévu à l'article 6.02 ne s'applique pas dans le cas où les actes reprochés sont de nature grave.

6.04 Le salarié convoqué par l'Employeur pour une mesure disciplinaire sera rémunéré pour la durée de la rencontre au taux régulier du poste en question.

6.05 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures suivantes : l'avertissement écrit, la suspension, le congédiement.

6.06 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié doit correspondre à la gravité et à la fréquence de la faute reprochée compte tenu, le cas échéant, des fautes du salarié qui ont fait l'objet d'un avis écrit d'avertissement ou de réprimande encore valide.

6.07 Malgré le fait que le principe de la gradation des sanctions est généralement souhaitable, l'Employeur n'est pas tenu de recourir à l'avertissement verbal ou à l'avertissement écrit lorsqu'il considère que la faute commise exige une plus grande sévérité.

- 6.08 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de la personne salariée après douze (12) mois de son imposition, sauf s'il y a eu pendant cette période une autre mesure de même nature. Une mesure disciplinaire ne peut demeurer inscrite au dossier d'une personne salariée pour une période de plus de dix-huit (18) mois.
- 6.09 Sur préavis de deux (2) jours ouvrables, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective doit être soumise à la procédure exposée ci-après. Cependant, les griefs devant être réglés dans les plus brefs délais, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de manière à empêcher le salarié de discuter de la mésentente avec le responsable dont il relève ou son représentant.
- 7.02 Le salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut, avant de soumettre son grief, tenter de régler la mésentente avec le responsable ou son représentant. À défaut d'entente, le Syndicat pourra soumettre la mésentente au Comité de relations de travail aux fins de discussion.
- 7.03 Tout grief doit être déposé au Service des relations professionnelles de l'Employeur, ou au Syndicat dans le cas d'un grief patronal, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours suivant la date de l'événement donnant lieu au grief.
- Si le grief n'est pas réglé dans les trente (30) jours de son dépôt, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les trente (30) jours suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.
- Le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord, dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage, une des parties peut demander au Ministère du Travail du Québec de nommer un arbitre.
- 7.04 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du Bureau de poste, sur les documents transmis électroniquement ou la date de signature par la personne qui reçoit le grief constituent une preuve suffisante sommaire servant au calcul des délais.

ARTICLE 8 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 8.01 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la convention; l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.
- 8.02 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Le coût de la transcription des notes sténographiques prises lors de l'audition est acquitté par la partie qui les a demandées.
- 8.03 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent les modifier d'un commun accord.

ARTICLE 9 DURÉE DE SERVICE (LISTE DE PRIORITÉ)

- 9.01 La durée de service s'exprime en jour, et débute au moment de l'embauche de la personne salariée. La date d'entrée en service (ancienneté) sert de point de départ pour le calcul de la durée de service.
- 9.02 La priorité s'exprime en jour et désigne la date du début de formation pour chaque poste (Superviseur, billetterie, service à la clientèle, bar, serveur) chez Odyscène.
- 9.03 L'Employeur tient à jour une liste indiquant pour chaque personne salariée sa date d'entrée en service chez Odyscène de même que sa date de priorité pour chaque poste. Cette liste est mise à jour régulièrement lors de nouvelles embauches et \ ou formation et affichée dans la salle des employées, employés et transmise au Syndicat bi-annuellement ou à la demande de celui-ci.
- 9.04 La personne salariée conserve son ancienneté sans accumulation dans les cas suivants :
- a) Lors d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
 - b) Lors d'une mise à pied à cause d'un manque de travail;
 - c) Lors d'un congé sans solde accordé par l'employeur;
 - d) Lors d'une suspension disciplinaire ou administrative.
- 9.05 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) Lors d'une démission volontaire;
 - b) Lors d'une rupture définitive du lien d'emploi (congédiement);
 - c) Lorsque le salarié n'effectue aucune prestation de travail au cours d'une période de deux (2) mois, sauf pour une absence autorisée par la présente convention, si aucune prestation de travail ne lui avait été attribuée ou pour absence autorisée en vertu de la Loi sur les Normes du travail ou tout autres dispositions prévus au Code du travail;

- d) Lors d'un refus ou négligence d'accepter de reprendre le travail suite à une convocation de l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 10 ATTRIBUTIONS DU TRAVAIL

- 10.01 L'Employeur est responsable de déterminer les horaires de travail, les affectations ainsi que le nombre d'effectifs requis.
- 10.02 Les tâches et les heures sont réparties selon la liste de priorité entre les salariés en fonction des méthodes et pratiques en vigueur à la signature de la présente convention collective.
- 10.03 Les salariés sont soumis à une période de probation tel que spécifié à l'article 2.05 de la convention. Pendant cette période, la décision de l'Employeur de mettre fin au lien d'emploi ne peut faire objet d'aucun grief.
- 10.04 Lorsqu'une personne salariée désire soumettre sa candidature pour un poste couvert par le certificat d'accréditation ou un nouveau poste, les modalités suivantes s'appliquent :
- a) L'Employeur informe par courriel les personnes salariées de son intention de procéder à l'embauche pour l'un des postes couvert par la convention collective ou pour un nouveau poste ;
 - b) L'affichage du poste doit inclure la description des tâches ainsi que les exigences et qualifications requises par l'Employeur.
 - c) Le salarié pose sa candidature suite à l'affichage du poste;
 - d) Le salarié peut être soumis à un processus de sélection;
 - e) Le processus de sélection peut comporter plusieurs outils d'évaluation.
- 10.05 L'Employeur doit accorder la priorité au salarié ayant obtenu le meilleur pointage suite au processus de sélection. À compétences égales, l'Employeur doit prioriser le salarié ayant le plus d'ancienneté.
- 10.06 L'Employeur s'engage à favoriser la mobilité interne des salariés en fonction des exigences normales de chaque poste et d'un processus de sélection. L'Employeur s'engage, prioritairement, à combler ses besoins par les salariés déjà à l'emploi et couverts par le certificat d'accréditation. Toutefois, l'Employeur peut à sa discrétion embaucher des nouveaux salariés pour combler ses besoins de main d'œuvre selon ses programmations.
- 10.07 Un salarié qui n'obtient pas la note de passage globale d'un processus de sélection ne peut refaire un processus de sélection qui comporte les mêmes outils d'évaluation avant un délai d'un (1) an suivant la fin du premier processus. Le processus de sélection ne peut faire l'objet d'un grief.

- 10.08 Dans l'éventualité où l'Employeur détermine que le salarié à l'essai (article 2.06) ne répond pas aux exigences normales du poste, le salarié pourra retourner à son ancien poste.

ARTICLE 11 HORAIRE

- 11.01 La personne salariée doit remettre à l'Employeur des disponibilités représentant la moitié des soirs de représentations ou des assignations prévues par mois, mais pour un minimum de six (6) par mois et n'excédant pas huit (8) disponibilités pour un mois donné. Les disponibilités doivent être remises au plus tard le 10^e jour du mois précédent. Néanmoins, les personnes salariées peuvent si elles le souhaitent remettre plus de huit (8) disponibilités dans un mois donné. Les disponibilités remises sont pour le mois complet. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels des salles opérées par Odyscène.
- 11.02 La personne salariée qui remet moins de disponibilités par mois que le minimum prévu doit obtenir une dérogation par écrit de l'Employeur et ne peut se faire remplacer.
- 11.03 Le salarié qui pendant deux (2) mois consécutifs remet aucune disponibilité, à moins d'une entente particulière avec l'Employeur, perd son lien d'emploi.
- 11.04 L'horaire est remis aux salariés au plus tard sept (7) jours avant son entrée en vigueur et couvre le mois complet.
- 11.05 Les assignations ou quarts de travail sont réparties selon la liste de priorité (article 9.03) entre les salariés selon les disponibilités de chacun et selon la formation détenue pour le poste à combler.
- 11.06 Pendant un quart de travail, le salarié peut être affecté à d'autres postes et doit être rémunéré selon le taux le plus élevé entre les postes.
- 11.07 La semaine régulière de travail est d'un maximum de quarante (40) heures et se répartit sur la semaine de calendrier, soit du dimanche (00h00) au samedi soir (23h59).
- 11.08 **Pauses**
- Pour un quart de travail dont la durée prévue est de plus de cinq (5) heures, le salarié a droit à deux périodes de repos, sans perte de traitement, de quinze (15) minutes. Ces pauses peuvent être prises pendant la période de travail de cinq (5) heures et de façon concomitante. Toutefois, le moment de la prise des pauses doit être décidé en accord avec l'Employeur ou son représentant, et ce, dans le respect des besoins opérationnels des salles opérées par Odyscène. Dans le cas que cette clause ne peut

- être appliquée, l'Employeur s'engage à offrir une compensation de 15 à 30 min. sur le nombre total d'heure travaillée.
- 11.09 Si l'Employeur réduit le nombre d'heures initialement prévues à un quart de travail déjà débuté, le salarié recevra l'indemnité la plus petite entre l'indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail ou au nombre d'heures initialement prévues.
- 11.10 Tout salarié rappelé en service par l'Employeur, en dehors de ses heures de travail planifiées, est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à taux régulier. Cependant, s'il est rappelé à l'intérieur de cette même période, ce nouveau rappel est considéré comme la continuité du rappel précédent et dans ce cas, seules les heures réellement travaillées sont rémunérées.
- 11.11 Dans le cas d'annulation d'assignation au travail, l'Employeur doit aviser les salariés visés au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du quart de travail. À défaut d'avoir tenté de communiquer avec le salarié et que celui-ci se présente sur les lieux du travail, l'Employeur peut assigner le salarié à d'autres tâches ou payera l'assignation pour un minimum de 4 heures au taux régulier.
- 11.12 En cas de mauvaise température, de bris d'équipement ou de circonstances particulières empêchant les salariés d'effectuer le travail prévu à l'horaire, l'Employeur peut décider de fermer les installations, d'annuler les heures de travail planifiées ou de réaffecter les salariés à d'autres tâches et ce, pour la durée requise.
- En cas de force majeure entraînant la fermeture d'un lieu de travail pour une durée prévue d'au moins cinq (5) jours consécutifs, les parties se rencontrent le plus rapidement possible pour tenter de minimiser les impacts sur les salariés.
- 11.13 Il est loisible à deux (2) salariés affectés au même poste d'échanger entre eux leurs quarts de travail avec l'autorisation de l'Employeur. Le salarié qui doit se faire remplacer est responsable de se trouver un remplaçant, en fonction des méthodes et pratiques en vigueur à la signature de la présente convention collective, et doit aviser par écrit soixante-douze (72) heures à l'avance son supérieur immédiat.
- 11.14 L'Employeur peut convoquer les salariés, au besoin, pour assister à des rencontres d'équipe en dehors des heures déjà prévues à l'horaire. Dans ce cas, les salariés sont rémunérés pour un minimum de trois (3) heures au taux régulier de la tâche en question.
- 11.15 L'Employeur maintient pendant la durée de la présente convention collective un minimum de vingt (20) personnes salariées, à l'exception des superviseurs, couvert par l'unité à l'emploi de celui-ci. Ce plancher peut être revu à la baisse pendant la durée de la présente convention collective si l'employeur s'en voit contraint pour des raisons économiques liés au maintien des opérations de l'entreprise.

- 11.16 La personne salariée qui ne trouve pas de remplacement est responsable de faire son quart de travail à moins que le superviseur ou le représentant de l'employeur juge le remplacement non nécessaire.
- 11.17 La personne salariée qui souhaite prendre congé pour une assignation doit en faire la demande le plus tôt possible à son supérieur immédiat et obtenir son autorisation préalable.
- 11.18 La personne salariée assignée à un poste, ne doit pas effectuer en même temps que le poste pour lequel elle est attirée, les responsabilités d'un autre poste lors de la même assignation sauf en cas d'urgence ou force majeure.
- 11.19 Lors d'absence ou retard d'une personne salariée visée à l'article 1.01, l'Employeur peut utiliser du personnel non visé par l'article 1.01 afin de remplacer une personne salariée.
- 11.20 L'exécution d'heures, en sus de l'horaire initial de travail, est volontaire; toute personne salariée peut refuser d'effectuer de telles heures sans encourir de sanction. Au cas où l'Employeur voudrait faire effectuer du travail en sus de l'horaire initial, celui-ci doit d'abord être offert aux personnes salariées qui sont déjà au travail. S'il y a davantage de personnes salariées volontaires que d'assignations disponibles, la priorité détermine l'attribution des assignations. Nonobstant ce qui précède, si aucune personne salariée n'accepte d'effectuer le travail, la personne salariée présente ayant le moins de priorité doit demeurer au travail.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 Les taux horaires applicables aux salariés sont indiqués à l'Annexe B de la présente convention collective.
- 12.02 Si le salaire minimum fixé par le gouvernement du Québec augmentait au cours de la présente convention, le salaire à l'embauche sera toujours supérieur d'un moins vingt-cinq cents (0.25 \$) de l'heure pour les poste de Service à la clientèle (C-D) et de cinquante cents (0.50 \$) de l'heure pour les postes de Service à la clientèle (A-B). L'échelle salariale (ANNEXE B) sera ajustée en conséquence afin que les écarts entre les échelons d'ancienneté soient maintenus pour les postes de Service à la clientèle (A-B-C-D-E-F).
- 12.03 Toute personne salariée a droit à une créance minimale de trois (3) heures pour tout appel au travail, sauf s'il s'agit d'une représentation, auquel cas la créance minimale est de quatre (4) heures. Cependant, la créance minimale sera de trois (3) heures pour les représentations jeunes publics, Ciné-Groulx, scolaire, danse et locations.

Il n'y a pas de créance minimale pour le travail qui précède ou qui suit un autre appel pour une personne salariée, sauf en cas d'interruption de plus de deux (2) heures.

Pendant le paiement d'une créance minimale, la personne salariée pourra être affectée à d'autres tâches.

- 12.04 Les taux horaires sont majorés le 1^{er} juillet de chaque année selon le taux d'indexation de la province du Québec selon la dernière année.
- 12.05 La période de paie couvre deux (2) semaines et est répartie du dimanche (0h00) au samedi (23h59). Le salarié voit sa paie déposée tous les deux (2) jeudis par le biais du service de la paie par dépôt direct dans le compte du salarié. Le salarié peut également avoir accès à ses bordereaux de paie via internet.
- 12.06 Le temps de travail est calculé aux quinze (15) minutes.
- 12.07 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un salarié, la récupération de telle somme se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et le salarié.
- 12.08 Lors de location ou il est prévu d'offrir un service de bar par les employés du Service à la clientèle (E/F), l'Employeur doit prévoir (si possible) dans le contrat du locataire une clause spécifiant qu'un montant sera retenu pour couvrir les pourboires des employés de Service d'Odyscène.

ARTICLE 13 RÉGIME DE CONGÉS

13.01 Congés fériés et chômés

Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- le jour de l'an;
- la veille ou le jour ouvrable qui suit le jour de l'an;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'Employeur;
- la Fête des Patriotes;
- le 24 juin (Fête nationale);
- le 1^{er} juillet, ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (Fête du Canada);
- la Fête du travail;
- l'Action de Grâce;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le jour de Noël;
- la veille ou le jour ouvrable qui suit le 25 décembre;

- tout autre jour proclamé en vertu de la *Loi sur les Normes du travail du Québec*.
- 13.02 a) Pour chaque jour férié et chômé identifié à l'article 13.01, le salarié a droit à l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail*.
- b) Le salarié appelé à travailler lors d'un jour férié et chômé identifié à l'article 13.01 sera rémunéré au taux et demi de son salaire régulier et ce, en plus du paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent.
- 13.03 Pour tenir lieu des congés annuels, le salarié se verra verser sur chaque paie l'indemnité suivante :
 - Moins de trois (3) ans de service continu = 4%
 - Trois (3) ans à moins de cinq (5) ans de service continu = 6%
 - Cinq (5) ans à moins de dix (10) ans de service continu = 8%
 - Plus de dix (10) ans de service continu = 10%
- 13.04 Le salarié peut prendre des vacances à ses frais. Il doit faire parvenir une demande par écrit à l'Employeur 30 jours avant. L'Employeur donne son accord à la demande de prises de vacances au moment de l'établissement de l'horaire. L'Employeur peut refuser toute demande pour un motif valable. En cas de conflit, l'ordre d'ancienneté prévaut pour le choix des périodes de vacances.
- 13.05 Tout salarié peut demander un congé personnel ou de maladie en vertu de la *Loi sur les Normes du travail du Québec*.
- 13.06 L'Employeur accorde au salarié :
 - a) cinq (5) jours de congé avec salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère et d'une sœur;
 - b) trois (3) jours de congé avec salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de sa grand-mère, de son grand-père ou tous autres membres de la famille rapprochée tels que d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur;
 - c) pour les fins d'application de la présente clause, le conjoint signifie la personne ayant une relation de couple et faisant vie commune avec le salarié et ce, depuis plus d'un an;
 - d) de plus l'Employeur permet, sur demande, à tout salarié de s'absenter sans solde de son travail lors du décès, d'un parent autre que désignés spécifiquement au présent article, ainsi que pour toute période de deuil consécutive à un décès dans sa famille.
- 13.07 Lors d'un événement mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé sans salaire si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son lieu de résidence.

- 13.08 Le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à une date ultérieure.
- 13.09 Pour la journée de congé avec salaire dont il est fait mention aux articles 13.06a et 13.06b 13.07 et 13.11, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 13.10 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 13.11 Le salarié peut s'absenter de son travail pendant trois (3) journées, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.
- Le salarié peut s'absenter de son travail pendant trois (3) journées, sans réduction de salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours
- 13.12 Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que le salarié en fasse la demande au moins quatre (4) semaine à l'avance.
- 13.13 Lorsqu'un salarié est assigné à agir comme témoin dans une cause liée à ses fonctions et qu'elle est prévue être au travail, elle reçoit une rémunération équivalente à son salaire moins la compensation payée par la Cour.
- 13.14 **Congé sans solde**
- Une personne salariée qui a accumulée 1 an d'ancienneté chez Odyscène peut obtenir un congé sans solde. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. L'Employeur peut, à sa discrétion, autoriser un congé sans solde pour une personne salariée détenant moins d'un an d'ancienneté. Le salarié devra transmettre sa demande deux (2) mois à l'avance en complétant le formulaire mis à sa disposition par l'Employeur. L'Employeur transmettra sa réponse au salarié au plus tard dans les 30 jours suivant la réception de la demande.
- 13.15 L'Employeur et le salarié doivent s'entendre sur les modalités de la prise de congé. Un seul congé sans solde par période de douze (12) mois consécutif est permis.
- 13.16 Le nombre maximum de salariés pouvant obtenir un congé sans solde est de un (1) par poste. Cependant un congé sans solde additionnel peut être octroyé si les besoins opérationnels le permettent.
- 13.17 En cas de pénurie de main d'œuvre, l'Employeur peut refuser un congé sans solde au salarié.

- 13.18 Le salarié qui veut effectuer un retour au travail avant la date de retour initialement prévue, doit en aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. À son retour, le salarié réintègre l'horaire de travail selon les méthodes et pratiques actuellement en vigueur, et réintègre de façon définitive l'horaire de travail lors de la prochaine attribution des affectations. Le salarié ne pourra supplanter ou déplacer un salarié déjà affecté à une tâche avant la prochaine attribution des affectations.
- 13.19 Sauf pour une situation hors de son contrôle, un salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé sans solde est réputé avoir remis sa démission, à moins qu'il ne s'agisse d'une absente autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas, le salarié informe immédiatement l'Employeur du motif de son absence.
- 13.20 L'Employeur convient de prendre en considération, dans la mesure du possible, les contraintes liées aux études des salariés lors de l'aménagement des horaires de travail et dans l'octroi des congés sans solde.

ARTICLE 14 FRAIS DE DÉPLACEMENTS

- 14.01 Tout salarié qui doit utiliser sa propre voiture dans l'exercice de ses fonctions a droit à son salaire plus le remboursement des frais de déplacement au tarif appliqué selon la politique de la Corporation. L'Employeur défraie en plus, les frais de stationnement encourus.

ARTICLE 15 SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 15.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- 15.02 Le salarié accidenté est transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement.
- 15.03 L'employeur désire maintenir un milieu de travail qui permet à chaque salarié de fournir une prestation de travail normale et adéquate tout en privilégiant la santé, la sécurité et l'intégrité physique de son personnel et du public en général. En conséquence, elle a la responsabilité de s'assurer que chaque salarié présente une condition physique et mentale compatible avec cet objectif.
- 15.04 L'Employeur interdit à tout salarié de consommer ou d'être sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue ou d'avoir en sa possession de l'alcool ou de la drogue pendant sa prestation de travail ou sur les lieux du travail. Un salarié qui ne se conforme pas à la politique s'expose d'abord à une mesure disciplinaire, du simple avis verbal jusqu'au congédiement.

- 15.05 Dans le cas d'un salarié souffrant de dépendance aux drogues ou à l'alcool, avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative menant à un congédiement, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié. La personne qui complète le traitement récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.

ARTICLE 16 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

- 16.01 L'Employeur fournit aux salariés l'équipement de protection nécessaire et, au besoin, les vêtements à l'effigie d'Odyscène. Le salarié qui se voit fournir des vêtements par l'Employeur doit obligatoirement les porter.
- 16.02 Les exigences de L'Employeur relatives à l'apparence personnelle, au port de l'uniforme et au type de tenue vestimentaire du salarié doivent être respectées. Si l'Employeur impose un modèle particulier de pièce d'uniforme, le salarié doit alors en défrayer les coûts.
- 16.03 Le salarié doit arriver au travail en uniforme et prêt à travailler à l'heure indiqué sur l'horaire.

ARTICLE 17 PROTECTION JUDICIAIRE

- 17.01 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des salariés pour des actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.
- 17.02 L'Employeur assume la défense du salarié ou de l'ex-salarié poursuivi devant les tribunaux civils ou criminels à la suite d'un acte qu'elle a accompli dans l'exercice normal de ses fonctions. Dans l'éventualité d'une condamnation, l'Employeur paiera l'amende ou le jugement ainsi que les frais judiciaires. Dans tous les cas, la défense est confiée à l'avocat choisi par le salarié en fonction des paramètres fixés par l'Employeur concernant le paiement des honoraires professionnels.
- 17.03 Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans le cas d'une faute lourde de la part du salarié, dont la preuve incombe à l'Employeur. La faute lourde est celle qui dénote une insouciance, une imprudence ou une négligence grossière.

ARTICLE 18 DISPOSITION DIVERSES

- 18.01 Le salarié responsable d'une caisse est redevable en cas de déficit de caisse s'il y a fraude ou appropriation de fonds sans autorisation. Le salarié est responsable, mais non redevable, de tout déficit ou erreur d'une caisse lors des conditions suivantes :
- a) Le salarié responsable a pu vérifier personnellement le contenu de sa caisse au début et à la fin de la période de travail;
 - b) Le salarié a eu un accès exclusif à la caisse durant la période de travail;
 - c) Le salarié a eu l'occasion de vérifier tous retraits et/ou dépôts.

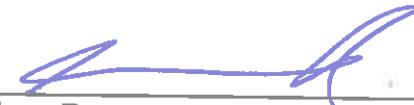
ARTICLE 19 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

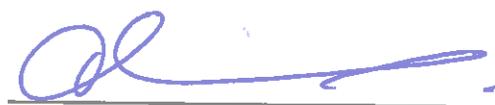
- 19.01 La présente convention collective entre en vigueur le 7 juin et se termine cinq (5) après. Cependant, quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la quatrième (4^e) année et quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la cinquième (5^e), l'une des parties peut demander à rouvrir la présente convention collective afin d'en renégocier certaines dispositions.
- 19.02 Les Annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.
- À l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent du maintien et de la reconduction des conditions de travail et ce, conformément aux dispositions de l'article 59 du *Code du travail*.
- 19.03 L'augmentation salaire sera accordée rétroactivement au 1 juillet 2019 à tous les salariés à l'emploi d'Odyscène à la date de la signature de cette convention. La rétroactivité sera payée dans les 30 jours ouvrables suivants cette signature.

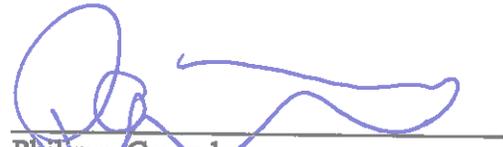
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29^e jour de Janvier 2020.


Sylvain Bisailon
Président


Serge Dion
Président


Stéphane Ross
Agent syndical


Chantal Lamoureux
Directrice générale et artistique


Philippe Garand
Contrôleur

**ALLIANCE INTERNATIONALE
DES EMPLOYÉS DE SCÈNE, DE
THÉÂTRE, DES TECHNICIENS DE
L'IMAGE, ARTISTES ET MÉTIERS
CONNEXES DES ÉTATS-UNIS, DE
SES TERRITOIRES ET DU CANADA,
FAT-COI, CTC, FTQ, AIAST/IATSE
SECTION LOCALE 262**

ODYSCÈNE INC.

21 83
22 

ANNEXE A : LISTE DES POSTES

Superviseur	A - Préposé à la billetterie et à l'administration (temps plein)
Service à la clientèle	B - Préposé à la billetterie (occasionnel)
	C - Préposé à la vente promotionnelle
	D - Préposé au vestiaire
	E - Préposé au bar
	F - Préposé au service aux tables

ANNEXE B : ÉCHELLES SALARIALES

Échelon 1	Probation
Échelon 2	Probation à moins de 2 ans
Échelon 3	2 ans à moins de 4 ans
Échelon 4	4 ans à moins de 6 ans
Échelon 5	6 ans à moins de 10 ans
Échelon 6	Plus de 10 ans

POSTES	ÉCHELONS					
	1	2	3	4	5	6
Superviseur	18.11					
Service à la clientèle : A	16.25	16.75	17.25	17.75	18.25	18.75
Service à la clientèle : B	13.00	13.60	14.20	14.80	15.40	16.00
Service à la clientèle : C/D	12.75	13.35	13.95	14.55	15.15	15.75
Service à la clientèle : E/F	Salaire minimum général	13.10	13.70	14.30	14.90	15.50

Les taux horaires sont majorés le 1^{er} juillet de chaque année selon le taux d'indexation de la province du Québec (IPC-QC) de la dernière année.

ANNEXE C : PRIME POUR RESPONSABLE DE BAR

La personne salariée assignée comme responsable de bar reçoit une prime de 1.00\$ de l'heure pour toutes les heures assignées à ce poste.