

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A MONTRÉAL (UQAM)

(EMPLOYEUR)

et

**ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE
SCÈNE, DE THÉÂTRE, TECHNICIENS DE L'IMAGE,
ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-
UNIS, SES TERRITOIRES ET DU CANADA
(IATSE section locale 262)**

(SYNDICAT)

2016-2022



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION .	5
ARTICLE 3	RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	6
ARTICLE 4	EMBAUCHE	8
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 6	RÉPARTITION DU TRAVAIL ET HORAIRES	10
ARTICLE 7	CONGÉ SANS SOLDE	14
ARTICLE 8	CONGÉS SYNDICAUX	15
ARTICLE 9	PAUSES-REPOS ET PAUSE-REPAS	16
ARTICLE 10	JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 11	VACANCES.....	18
ARTICLE 12	INDEMNITÉ D'ASSURANCES COLLECTIVES.....	19
ARTICLE 13	RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE	20
ARTICLE 14	UNIFORMES	21
ARTICLE 15	RESPONSABILITÉ CIVILE	22
ARTICLE 16	DISPOSITIONS DIVERSES.....	23
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	24
ARTICLE 18	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES	26
ARTICLE 20	GRIEFS ET ARBITRAGE	27
ARTICLE 21	CONVENTION	28
ANNEXE 1	ÉCHELLES SALARIALES	29
LETTRE D'ENTENTE N° 1	31
LETTRE D'ENTENTE N° 2	32

ARTICLE 1

PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.1** La convention a pour but d'établir et de maintenir des relations ordonnées entre les parties, de prévoir clairement les conditions de travail que les parties s'engagent à respecter et de déterminer une procédure en vue d'un règlement prompt et équitable des griefs.

- 1.2** 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, 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.

- 1.3** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer le Centre Pierre-Péladeau selon ses besoins, et ce, dans le respect des lois applicables et des dispositions de la convention.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 2.1** Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des personnes salariées régies par l'accréditation émise en vertu du *Code du travail* conformément à la décision de la Commission des relations du travail, datée du 23 février 2010.
- 2.2** La convention s'applique à toutes les personnes salariées, au sens du *Code du travail*, embauchées par l'Employeur comme préposée, préposé à la clientèle (placière, placier, barmaid, barman), guichetière, guichetier, superviseure, superviseur, chef superviseure, chef superviseur, superviseure, superviseur à la billetterie, le tout conformément au certificat d'accréditation.
- 2.3** L'Employeur ne se servira pas délibérément de la sous-traitance comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées régies 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 ou à tout autre fournisseur de biens ou de services qui ne sont pas offerts par les personnes salariées couvertes par la présente convention.

ARTICLE 3

RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 3.1** Chaque nouvelle personne salariée doit, dès son embauche et comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et signer une carte d'adhésion. À cette fin, l'Employeur remet à chaque nouvelle personne salariée les coordonnées du représentant local du Syndicat.
- 3.2** 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*.
- 3.3** À titre de cotisation syndicale, l'Employeur prélève un pourcentage du salaire versé à chaque personne salariée. Ce pourcentage est déterminé par le Syndicat qui en informe l'Employeur, par écrit, dans un délai de soixante (60) jours du prélèvement à être effectué. Une fois par mois, la somme recueillie est déposée dans le compte bancaire du Syndicat.
- 3.4** Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.
- 3.5** 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 du Centre Pierre-Péladeau.
- 3.6** Un document préparé par le Syndicat est mis à la disposition des nouvelles personnes salariées dans le vestiaire des employées, employés.
- 3.7** Un babillard, réservé à l'usage exclusif du Syndicat, sera fourni par l'Employeur dans un lieu accessible aux personnes salariées. Il est entendu qu'il ne sera pas permis d'afficher aucun document dont le contenu serait jugé inapproprié par l'Employeur.
- 3.8** L'Employeur rend accessible au Syndicat ses locaux selon les normes d'utilisation et tarifs en vigueur, pourvu qu'ils soient disponibles et que cela n'interfère pas avec les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.
- 3.9** À chaque cycle de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne salariée : noms et prénoms, montant total du salaire versé pour ce cycle de paie, nombre total d'heures rémunérées et montant de la cotisation syndicale perçue.

3.10 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, deux (2) fois par année, soit le 1^{er} février et le 1^{er} août de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat, par voie électronique, une liste complète, par ordre alphabétique, des personnes salariées, avec les informations suivantes :

- noms et prénoms;
- adresse personnelle;
- numéro de téléphone;
- courriel;
- date de naissance;
- ancienneté;
- nombre total d'heures effectuées dans chaque fonction.

ARTICLE 4

EMBAUCHE

4.1 L'Employeur convient d'informer à l'adresse suivante : nom.prénom.cpp@gmail.com les personnes salariées de son intention de procéder à la nomination d'une personne salariée à la fonction de superviseure, superviseur ou chef superviseure, chef superviseur. Une copie de l'affichage est remise au Syndicat.

L'information quant à la fonction de superviseure, superviseur ou chef superviseure, chef superviseur doit inclure la description des tâches ainsi que les qualifications et exigences requises par l'Employeur.

La fonction est attribuée à l'interne à la personne salariée que l'Employeur juge la plus compétente. Si l'Employeur n'arrive pas à combler la fonction selon cette procédure, l'Employeur peut embaucher une personne de l'extérieur.

4.2 Les nouvelles personnes salariées sont soumises à une période de probation de vingt (20) représentations. Pendant cette période, la décision de l'Employeur de mettre fin au lien d'emploi ne peut faire l'objet d'aucun grief.

4.3 Lors de l'embauche de nouvelles personnes salariées, l'Employeur peut, au besoin, offrir une séance de formation et d'information rémunérée afin que celles-ci puissent visiter les lieux et prendre connaissance de leurs fonctions.

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ

5.1 <Ancienneté> : Désigne le nombre d'heures effectivement travaillées par une personne salariée depuis son embauche au Centre Pierre-Péladeau.

Cependant, en cas d'égalité au niveau du calcul des heures effectivement travaillées, la durée du service continu d'une personne salariée au Centre Pierre-Péladeau, à compter de sa date d'embauche, sera alors considérée afin de départager les personnes salariées.

5.2 L'Employeur tient à jour une liste indiquant pour chaque personne salariée et chaque fonction sa date d'embauche au Centre Pierre-Péladeau et le nombre d'heures effectivement travaillées cumulées.

Cette liste est mise à jour deux (2) fois par année, affichée dans la salle des employées, employés et transmise au Syndicat.

5.3 L'ancienneté se perd, ainsi que l'emploi et les privilèges qui s'y rattachent, dans les cas suivants :

- a) Démission;
- b) Congédiement, sauf si le congédiement est annulé par un arbitre ou par accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- c) Après trois (3) assignations consécutives sans se présenter au travail, et ce, sans fournir de motif valable;
- d) Après que la personne salariée n'ait pas remis de disponibilité pendant deux (2) mois consécutifs, à moins qu'aucun événement ne soit à l'horaire pour cette période.

ARTICLE 6

RÉPARTITION DU TRAVAIL ET HORAIRES

6.1 PLACIERS

6.1.1 L'Employeur rend disponible le calendrier d'événements du Centre Pierre-Péladeau au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.1.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi du calendrier des événements. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.1.3 Les assignations ou les quarts de travail, sont attribués aux personnes salariées répondant aux exigences de la fonction dans l'ordre suivant :

- a) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de cinquante pour cent (50 %) ou plus des représentations mensuelles : par ordre d'ancienneté;
- b) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de vingt-cinq pour cent (25 %) ou plus, mais moins de cinquante pour cent (50 %) des représentations mensuelles : par ordre de disponibilité exprimée. En cas d'égalité du nombre de disponibilités exprimées, l'ancienneté détermine l'ordre d'attribution des assignations;
- c) Personnes salariées ayant exprimé moins de vingt-cinq pour cent (25 %) des représentations mensuelles : l'attribution des assignations parmi les personnes de ce groupe se fait sans tenir compte des critères exprimés dans les paragraphes précédents.

6.1.4 Une personne salariée qui souhaite être affectée à la tâche de préposée, préposé à la vente de produits dérivés peut, lors de la remise des disponibilités, indiquer sa préférence pour cette fonction. Les quarts de travail relatif à cette tâche seront attribués par ancienneté parmi les personnes qui ont démontré leur souhait d'occuper cette tâche. Toutefois, si aucune personne salariée ne se montre intéressée par cette tâche, l'Employeur peut désigner une personne salariée pour l'occuper.

6.1.5 Les personnes salariées sont tenues de remettre minimalement une (1) disponibilité lorsqu'il y a cinq (5) événements ou plus par mois.

6.2 BARMAIDS, BARMANS, SUPERVISEURES, SUPERVISEURS ET SUPERVISEURES, SUPERVISEURS À LA BILLETERIE

6.2.1 L'Employeur rend disponible le calendrier d'événements du Centre Pierre-Péladeau au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.2.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi du calendrier des événements. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.2.3 Les assignations des personnes salariées à la fonction de superviseur, superviseur, superviseuse, superviseur à la billetterie et de barmaid, barman se font selon leur ancienneté dans ces fonctions respectives.

6.3 SURVEILLANTES, SURVEILLANTS

6.3.1 L'Employeur rend disponible aux personnes salariées qu'il juge qualifiées pour occuper cette fonction, le calendrier d'événements du Centre Pierre-Péladeau au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.3.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi des quarts de travail disponibles. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.3.3 Les assignations ou les quarts de travail, sont attribués aux personnes salariées répondant aux exigences de la fonction dans l'ordre suivant :

- a) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de cinquante pour cent (50 %) ou plus des assignations disponibles : par ordre d'ancienneté;
- b) Personnes salariées ayant exprimé une disponibilité de vingt-cinq pour cent (25 %) ou plus, mais moins de cinquante pour cent (50 %) des assignations disponibles : par ordre de disponibilité exprimée. En cas d'égalité du nombre de disponibilités exprimées, l'ancienneté détermine l'ordre d'attribution des assignations;
- c) Personnes salariées ayant exprimé moins de vingt-cinq pour cent (25 %) des assignations disponibles : l'attribution des assignations parmi les personnes de ce groupe se fait sans tenir compte des critères exprimés dans les paragraphes précédents.

6.3.4 Advenant l'octroi d'un quart de travail de surveillante, surveillant pendant un mois donné, l'Employeur en informe les personnes salariées qu'il juge qualifiées pour occuper cette fonction, à leur adresse : nom.prénom.cpp@gmail.com.

6.3.5 Les personnes salariées intéressées et disponibles pour occuper ce quart de travail doivent informer l'Employeur par écrit dans les dix-huit (18) heures suivant la transmission du courriel de l'Employeur.

6.3.6 En pareil cas, l'attribution se fait comme suit :

- a) Deux (2) jours ouvrables ou plus avant l'assignation : le quart de travail est attribué par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont répondu au courriel de l'Employeur conformément à l'article 6.3.5;
- b) Moins de deux (2) jours ouvrables avant l'assignation : le quart de travail est attribué à la première personne salariée qui a transmis un courriel à l'Employeur conformément à l'article 6.3.5.

6.4 GUICHETIÈRES, GUICHETIERS À LA BILLETÉRIE

6.4.1 L'Employeur soumet les quarts de travail disponibles au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

6.4.2 Les personnes salariées doivent remettre leurs disponibilités au plus tard cinq (5) jours après l'envoi des quarts de travail disponibles. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

6.4.3 Pour les personnes salariées répondant aux exigences de la fonction, les assignations ou les quarts de travail, sont attribués selon les principes suivants :

- a) Tout d'abord, l'attribution sera faite en alternance parmi les personnes salariées qui ont remis des disponibilités, le tout afin de maintenir les aptitudes acquises dans cette fonction;
- b) Ensuite, une personne salariée ayant donné plus de disponibilités pour les événements à venir se verra octroyer plus de quarts de travail. En cas d'égalité du nombre de disponibilités exprimées, l'ancienneté détermine l'ordre d'attribution des assignations.

6.4.4 Les personnes salariées sont tenues de remettre minimalement une (1) disponibilité par mois, à moins qu'aucune assignation ne soit disponible à l'horaire pour un mois donné.

6.5 DISPOSITIONS D'APPLICATION GÉNÉRALE

6.5.1 Les personnes salariées doivent répondre aux exigences de la fonction pour laquelle elles reçoivent une assignation.

6.5.2 Sauf exception, l'horaire de travail est remis aux personnes salariées avant le début de chaque mois et couvre le mois complet.

6.5.3 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, l'ancienneté 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 d'ancienneté doit demeurer au travail.

- 6.5.4** La personne salariée qui ne respecte pas la disponibilité initialement déclarée lors de la remise de l'horaire de travail pourrait se voir retirer toutes les assignations pour le mois concerné.

Cependant, les absences résultant de congés et remplacements autorisés n'entraînent pas l'application du paragraphe précédent.

- 6.5.5** La personne salariée souhaitant se faire remplacer est responsable de se trouver un remplaçant dans l'unité de négociation. Elle doit par ailleurs s'assurer que cette personne ait la capacité à effectuer le travail.

La personne salariée qui, ainsi, souhaite prendre congé doit en faire la demande le plus tôt possible à son supérieur immédiat et obtenir son autorisation préalable tout en lui fournissant sa suggestion de remplaçant.

- 6.5.6** Lorsque l'Employeur le juge nécessaire, une séance d'information rémunérée a lieu en présence de la superviseuse, du superviseur au début de l'assignation afin que toutes les personnes salariées soient au courant du déroulement de l'événement pour lequel elles ont été assignées.

ARTICLE 7

CONGÉ SANS SOLDE

- 7.1** Sous réserve d'un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours et pourvu que les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau le permettent, une personne salariée qui a accumulé trois cent quatre-vingt-quatre (384) heures effectivement travaillées au Centre Pierre-Péladeau peut obtenir un congé sans solde. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

L'Employeur et la personne salariée doivent s'entendre sur les modalités de la prise du congé. Un seul congé sans solde par période de douze (12) mois consécutifs est permis.

La personne salariée qui n'offre pas de disponibilité lors de son retour de congé est réputée avoir démissionné.

- 7.2** L'Employeur convient de prendre en considération, dans la mesure du possible, les contraintes des personnes salariées relatives à la poursuite de leurs études lors de l'aménagement des horaires de travail et dans l'octroi des congés sans solde.

ARTICLE 8

CONGÉS SYNDICAUX

- 8.1** 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) personnes salariées une libération pour 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 trente-six (36) heures de libérations syndicales par année financière est constituée. Les personnes salariées ainsi libérées reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération.

Dans le cas de toute autre libération syndicale que celle prévue au premier paragraphe du présent article, une personne salariée à la fois peut se déclarer non disponible pour un maximum de vingt (20) jours par année, sans traitement. La personne salariée 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 du Centre Pierre-Péladeau, la libération d'une personne salariée survient à un moment où le travail est sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir une autre personne salariée.

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

ARTICLE 9

PAUSES-REPOS ET PAUSE-REPAS

- 9.1** La personne salariée a droit, sans perte de traitement, à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune seulement lorsque l'assignation prévue de la personne salariée est de plus de cinq (5) heures consécutives.

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 du Centre Pierre-Péladeau.

Ces périodes de repos tiennent lieu de période de repas.

- 9.2** Si la superviseure, le superviseur constate qu'il est impossible pour une personne salariée de prendre ses périodes de repos, conformément aux directives de l'Employeur, celles-ci seront alors rémunérées au taux horaire régulier.

ARTICLE 10

JOURS FÉRIÉS

10.01 À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse à la personne salariée trois et six dixièmes pour cent (3,6 %) du salaire gagné au taux régulier et supplémentaire à chaque période de paie.

ARTICLE 11

VACANCES

11.01 La personne salariée a droit à une indemnité compensatoire de vacances de huit pour cent (8 %) du salaire gagné au taux régulier et supplémentaire.

L'indemnité compensatoire de vacances est versée à chaque cycle de paie à la personne salariée.

11.02 Au moment de la remise des disponibilités, prévu à l'article 6, les personnes salariées font connaître, par écrit, leur choix de période de non-disponibilité pour cause de vacances.

L'Employeur donne son accord à la demande de prise de vacances au moment de l'établissement de l'horaire. L'Employeur peut refuser la demande pour un motif valable, notamment parce que la demande entre en conflit avec les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

En cas de conflit, l'ordre d'ancienneté prévaut pour le choix des périodes de vacances.

ARTICLE 12

INDEMNITÉ D'ASSURANCES COLLECTIVES

12.01 Afin de compenser l'absence d'un régime d'assurances collectives, l'Employeur verse à la personne salariée un pour cent (1 %) du salaire gagné au taux régulier à chaque période de paie.

ARTICLE 13

RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE

13.01 Les personnes salariées sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention, selon l'échelle salariale qui apparaît à l'annexe 1.

13.02 Toute personne salariée a droit à une créance minimale de trois (3) heures pour tout appel au travail. S'il s'agit d'un appel au travail lors d'une représentation, la créance minimale est de quatre (4) heures, sauf pour les personnes salariées de la billetterie et les surveillantes, surveillants.

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.

13.03 Le temps de travail est calculé aux quinze (15) minutes.

La personne salariée ne peut dépasser le nombre d'heures prévues à son assignation, à moins d'un avis contraire de la personne superviseuse en fonction.

13.04 Sont rémunérées au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) toutes les heures travaillées :

- a) en sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine ou;
- b) en sus de dix (10) heures au cours d'une même journée ou;
- c) le 1^{er} janvier ou les 24, 25 ou 31 décembre.

13.05 L'Employeur rembourse à la personne salariée qui termine son travail au-delà de la période de fermeture du service régulier de transport en commun, sur présentation de pièces justificatives, le coût du transport le moins cher jusqu'à sa résidence, et ce, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de quarante dollars (40 \$).

13.06 Le salaire de la personne salariée lui est versé tous les deux (2) jeudis. Le paiement est effectué par versement direct dans un compte bancaire ouvert au nom de la personne salariée dans une institution financière de son choix, avec laquelle l'Employeur a une entente à cet effet.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut payer une personne salariée dans le mois qui suit son entrée en fonction.

Le bordereau de paie est accessible par Internet.

ARTICLE 14

UNIFORMES

14.01 Les exigences de l'Employeur relatives à l'apparence personnelle, au port de l'uniforme et au type de tenue vestimentaire de la personne salariée doivent être respectées. Si l'Employeur impose un modèle particulier de pièce d'uniforme, il doit alors en défrayer les coûts.

ARTICLE 15
RESPONSABILITÉ CIVILE

15.01 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des personnes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.

ARTICLE 16

DISPOSITIONS DIVERSES

16.01 L'Employeur maintient, sur les lieux de travail, un local fermé à clé faisant office de vestiaire à l'usage exclusif des personnes salariées. La propreté et l'hygiène des lieux sont la responsabilité des personnes salariées utilisatrices. Les parties s'entendent pour que les efforts nécessaires soient mis en place afin de maximiser le nombre de casiers disponibles pour les personnes salariées, tout en tenant compte des limites physiques des lieux et des besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau.

Malgré ce qui précède et pour une durée limitée, l'Employeur peut reprendre l'usage de ce local lorsque les besoins opérationnels du Centre Pierre-Péladeau l'exigent.

16.02 La personne salariée responsable d'une caisse est redevable en cas de déficit de caisse s'il y a fraude ou appropriation sans droit de fonds. La personne salariée est responsable, mais non redevable, de tout déficit ou erreur d'une caisse lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) La personne salariée responsable a pu vérifier personnellement le contenu de sa caisse au début et à la fin de la période quotidienne de travail;
- b) La personne salariée a eu un accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail;
- c) La personne salariée a eu l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

ARTICLE 17

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 17.01** Le Syndicat et l'Employeur collaborent au maintien des conditions de sécurité et d'hygiène au travail exigées par la loi dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 17.02** L'Employeur rend disponible aux personnes salariées le programme d'aide au personnel afin d'offrir, sur une base volontaire, des services d'assistance et d'orientation à ces personnes, lesquelles sont aux prises avec des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes d'ordre personnel ou familial qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur travail.

ARTICLE 18

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 18.01** Les parties conviennent de créer et de maintenir un Comité de relations de travail formé d'un maximum de trois (3) personnes représentant le Syndicat et d'un maximum de trois (3) personnes représentant l'Employeur. Ce Comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les meilleurs délais possible.
- 18.02** Le mandat du Comité est de discuter de tout litige, question ou problème relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat et les personnes salariées, d'autre part, y compris les griefs.
- 18.03** Le Comité procède à l'affichage sur le babillard mis à la disposition du Syndicat des recommandations qui ont fait l'objet d'une entente lors de ses travaux.
- 18.04** Les personnes salariées représentant le Syndicat au sein du Comité sont libérées pour la durée des rencontres, s'il y a lieu, et reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération. Les heures ainsi rémunérées sont déduites de la banque de libérations syndicales prévue à l'article 8 de la présente convention.

ARTICLE 19

MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01** Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures suivantes : l'avertissement écrit, la suspension, le congédiement.
- 19.02** Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, il doit la convoquer, par avis écrit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la connaissance de tous les faits pertinents. Cet avis doit exposer la nature des faits reprochés à la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.
- 19.03** Lors d'une convocation pour des motifs disciplinaires, la personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical.

Si aucun représentant syndical n'est disponible, la personne salariée peut se faire accompagner d'une autre personne, laquelle agira à titre de témoin.

- 19.04** Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, chaque personne salariée a droit, dans un délai raisonnable et à l'extérieur de ses heures de travail, de consulter son dossier en présence d'une personne représentant l'Employeur et, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat. Sur autorisation écrite, une personne représentant le Syndicat peut consulter le dossier d'une personne salariée, en l'absence de cette dernière.

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 disciplinaire de même nature.

ARTICLE 20

GRIEFS ET ARBITRAGE

20.01 Un grief signifie tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.

20.02 Toute personne salariée doit, avant de déposer un grief, tenter de régler son problème en discutant avec son supérieur immédiat.

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 ministre du Travail de nommer un arbitre.

20.03 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.

20.04 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.

20.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent les modifier d'un commun accord.

ARTICLE 21

CONVENTION

- 21.01** La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 16 décembre 2022. Elle n'a aucun effet rétroactif.
- 21.02** Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Employeur rend disponible, par Internet, le texte de la convention collective et s'engage à en faire imprimer vingt-cinq (25) copies afin d'accommoder les personnes qui auront à s'y référer régulièrement.
- 21.03** Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ANNEXE 1

ÉCHELLES SALARIALES

1. Échelons salariaux applicables à partir du lundi de la période de paie suivant la signature de la convention collective :

FONCTION	ÉCHELON et tranche d'heures	Taux horaire	Assurances collectives (1%)	Jours fériés (3,6 %)	Vacances (8 %)	Total à verser
PLACIER/ BARMAN/ SURVEILLANT/ GUICHETIER	1 : 0 - 499	11,95 \$	0,12 \$	0,43 \$	1,00 \$	13,50 \$
	2 : 500 - 999	12,39 \$	0,12 \$	0,45 \$	1,04 \$	14,00 \$
	3 : 1 000 - 1 499	12,83 \$	0,13 \$	0,47 \$	1,07 \$	14,50 \$
	4 : 1 500 - 2 999	13,50 \$	0,13 \$	0,49 \$	1,13 \$	15,25 \$
	5 : 3 000 et +	14,16 \$	0,14 \$	0,51 \$	1,19 \$	16,00 \$
SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	14,99 \$	0,15 \$	0,55 \$	1,26 \$	16,95 \$
	2 : 1 500 - 2 999	16,33 \$	0,16 \$	0,59 \$	1,37 \$	18,45 \$
	3 : 3 000 - 4 499	18,10 \$	0,18 \$	0,66 \$	1,51 \$	20,45 \$
	4 : 4 500 et +	19,05 \$	0,19 \$	0,69 \$	1,59 \$	21,52 \$
CHEF SUPERVISEUR	1 : 0 - 1 499	16,24 \$	0,16 \$	0,59 \$	1,36 \$	18,35 \$
	2 : 1 500 - 2 999	16,77 \$	0,17 \$	0,61 \$	1,40 \$	18,95 \$
	3 : 3 000 - 4 499	18,54 \$	0,19 \$	0,67 \$	1,55 \$	20,95 \$
	4 : 4 500 et +	19,47 \$	0,19 \$	0,71 \$	1,63 \$	22,00 \$

2. Les avancements d'échelon se font à partir du lundi de la première (1^{ère}) période de paie suivant l'atteinte de ces heures.
3. Considérant qu'aucune majoration des échelles salariales ne sera faite pour la durée de la convention collective, deux (2) montants forfaitaires seront versés :

a) Période du 14 décembre 2020 au 12 décembre 2021 :

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à un pourcentage du salaire versé pendant cette période, à l'exclusion du temps supplémentaire et des primes. Le taux de ce pourcentage sera le même que celui accordé par le gouvernement du Québec dans le cadre de la Politique salariale gouvernementale (PSG) pour la majoration des échelles de salaire du gouvernement à l'exclusion des montants forfaitaires que le gouvernement pourrait choisir de verser.

Le taux de la PSG sera celui en vigueur au 1^{er} avril 2020.

Le montant forfaitaire sera versé dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de la période mentionnée.

b) Période du 13 décembre 2021 au 11 décembre 2022 :

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à un pourcentage du salaire versé pendant cette période, à l'exclusion du temps supplémentaire et des primes. Le taux de ce pourcentage sera le même que celui accordé par le gouvernement du Québec dans la cadre de la Politique salariale gouvernementale (PSG) pour la majoration des échelles de salaire du gouvernement à l'exclusion des montants forfaitaires que le gouvernement pourrait choisir de verser.

Ce deuxième (2^e) montant forfaitaire sera calculé en excluant le montant versé à titre de premier (1^{er}) montant forfaitaire pour la période précédente.

Le taux de la PSG sera celui en vigueur au 1^{er} avril 2021.

Le montant forfaitaire sera versé dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de la période mentionnée.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

L'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de deux (2) personnes salariées soient assignées en tout temps lorsqu'il est nécessaire d'utiliser une échelle ou un escabeau pour des travaux en hauteur. De plus, l'Employeur s'engage à fournir une échelle ou un escabeau réglementaire pour effectuer de tels travaux.

Pour le travail relié à la marquise, l'Employeur assignera trois (3) personnes salariées en hiver lorsque les conditions climatiques le requièrent.

Des survêtements appropriés seront fournis aux personnes salariées assignées à ces fonctions. De plus, des gants de travail appropriés leur seront aussi fournis.

La notion de « travaux en hauteur » s'entend de travaux effectués à une hauteur de trois (3) mètres ou plus.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, (l' « Université ») d'une part

ET

L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE, DE THÉÂTRE, TECHNICIEN DE L'IMAGE, ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-UNIS, DE SES TERRITOIRES ET DU CANADA, (IATSE section locale 262), (l' « Alliance ») d'autre part

OBJET: Pourcentages prévus aux clauses 6.1.3 et 6.3.3

ATTENDU l'article 6 qui prévoit la priorité d'attribution des quarts de travail en fonction des disponibilités exprimées par les personnes salariées;

ATTENDU les pourcentages prévus aux clauses 6.1.3 et 6.3.3;

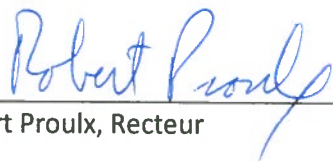
ATTENDU les discussions intervenues entre les parties dans le cadre de la négociation;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

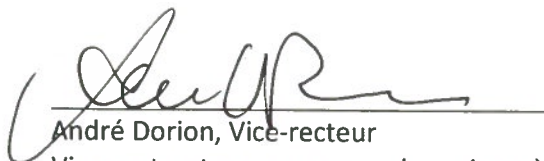
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Les pourcentages prévus aux articles 6.1.3 et 6.3.3 sont choisis à titre indicatif et pourront être rediscutés lors d'un comité de relations de travail convoqué au besoin ou un an après leur mise en place.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 12^e JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 2016.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL :



Robert Proulx, Recteur



André Dorion, Vice-recteur

Vice-rectorat aux ressources humaines, à l'administration
et aux finances



Guy Vanasse, Directeur général
Centre Pierre-Péladeau



Martine Sauvé, Directrice
Service des relations professionnelles

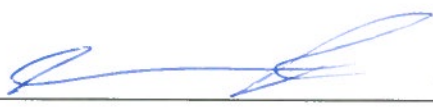


Jean Bégin, Directeur
Service des ressources humaines – Division
de la rémunération globale

POUR L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE, DE THÉÂTRE, TECHNICIENS DE
L'IMAGE, ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTAT-UNIS, SES TERRITOIRES ET DU CANADA
(IATSE SECTION LOCALE 262) :



Sylvain Bisailon
Président



Stéphane Ross
Agent syndical



Olivier Éthier
Membre du comité de négociation