

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**Tricolore Sports**

**ENTRE**

**Aréna des Canadiens Inc.  
Ci-après, "l'Employeur"**

**ET**

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

**2017-2023**

## Table des matières

<b>Article 1</b>	But de la convention	p.3
<b>Article 2</b>	Reconnaissance et Jurisdiction	p.3
<b>Article 3</b>	Droit de la direction	p.3
<b>Article 4</b>	Ni grève, ni lock-out	p.3
<b>Article 5</b>	Activités syndicale	p.3
<b>Article 6</b>	Sécurité syndicale	p.4
<b>Article 7</b>	Vacance	p.4
<b>Article 8</b>	Sécurité, santé et bien-être	p.5
<b>Article 9</b>	Congés sociaux	p.5
<b>Article 10</b>	Congés familiaux	p.5
<b>Article 11</b>	Procédures de griefs et d'arbitrage	p.6
<b>Article 12</b>	Mesure disciplinaires	p.7
<b>Article 13</b>	Ancienneté	p.7
<b>Article 14</b>	Horaire de travail	p.9
<b>Article 15</b>	Salaires	p.10
<b>Article 16</b>	Vêtements	p.10
<b>Article 17</b>	Modification et correspondance	p.10
<b>Article 18</b>	Sécurité d'emploi	p.11
<b>Article 19</b>	Paie de présentation	p.11
<b>Article 20</b>	Période de repas et de repos	p.11
<b>Article 21</b>	Congés fériés	p.12
<b>Article 22</b>	Disposition générale	p.12
	22.01 Changement technologique	p.12
	22.02 Congés sans solde	p.13
	22.03 Formation lettrage	p.13
<b>Article 23</b>	Politique	p.13
<b>Article 24</b>	Durée de la convention	p.13
<b>Annexe A</b>	Salaires	p.14
<b>Annexe B</b>	Liste d'ancienneté	p.15

CH.  
A  
B

## ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir des conditions de travail assurant l'efficacité et le développement profitable des opérations de l'Employeur, et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant survenir dans le cadre de la présente convention collective.

## ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 7 mars 2018, par le Tribunal administratif du travail. Les salariés ainsi représentés par le syndicat constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociation. Les parties conviennent que les relations de travail s'établissent entre les salariés et la direction sur la base du respect mutuel évitant par là tout comportement qui irait à l'encontre d'un tel respect.
- 2.02 Chaque fois que le masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le féminin si le contexte le sous-entend. Tout règlement ou l'imposition de mesure disciplinaire suite à la violation d'un règlement peut être contesté selon la procédure contenue à la convention collective.

## ARTICLE 3 – DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat convient et reconnaît que l'Employeur possède tous les pouvoirs attachés à la direction sauf ceux limités par la Loi ou par la présente convention.
- 3.02 L'Employeur a le droit d'établir et de modifier de temps à autre des règlements que les salariés doivent observer. Ces règlements ne contreviendront pas aux dispositions de cette convention. Dans l'éventualité où l'Employeur modifie un règlement existant, il s'engage à aviser le Syndicat par écrit avant son application.

## ARTICLE 4- NI GRÈVE, NI LOCK OUT

- 4.01 Les dispositions du Code du Travail du Québec en ce qui concerne les grèves et lock-out seront respectées par les parties.

## ARTICLE 5 – ACTIVITÉS SYNDICALE

- 5.01 À l'exception des fonctions définies dans cet article ou ailleurs dans cette convention, aucune activité du Syndicat n'est permise sur les lieux de l'Employeur pendant les heures de travail.

Après en avoir avisé au moins 48 heures à l'avance, l'Employeur peut autoriser un représentant syndical à avoir accès aux lieux de travail pour rencontrer des membres. Cette visite ne doit pas avoir pour effet de perturber la bonne marche des opérations.

- 5.02 L'Employeur accordera un congé temporaire sans solde à deux (2) délégués pour activités syndicales pour un maximum de dix (10) jours cumulatifs par année pour assister aux congrès et au cours d'éducation des organisations auxquelles le Syndicat est affilié. Dans tous les cas, le Syndicat avisera l'Employeur du nom des délégués et de la durée de l'absence du travail aussitôt que possible.

8 CH-  
B

- 5.03** L'Employeur accorde un congé d'absence au Comité syndical (maximum deux membres) sans perte de traitement pour participer aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, incluant les séances de conciliation.

## **ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 6.01** Un salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

- 6.02** Un nouveau salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir membre en règle du syndicat après avoir complété sa période d'essai prévue à l'article 12.02 de la convention collective. Il doit par contre payer sa cotisation syndicale à partir de sa première paie.

Les kits d'adhésions syndicales sont mis à la disposition des personnes salariées sur les lieux de travail et remis au représentant de l'employeur lorsque complétés. Celui-ci les remet au délégué ou autre représentant autorisé du syndicat sur demande.

- 6.03** L'Employeur retient à même la paie de chaque salarié le montant dû pour ses cotisations syndicales, ses droits d'initiation, lorsque applicable, ainsi que pour tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par le Syndicat.

- 6.04** Le Syndicat avisera l'Employeur du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou de tout prélèvement décidé par le Syndicat avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées avec une liste de tout les noms des salariés.

- 6.05** Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T-4 et relevées 1

## **ARTICLE 7 - VACANCES**

- 7.01** a) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances, l'année de référence sera du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. L'indemnité de vacance sera calculée en fonction du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

- b) La date reconnue sur la liste d'ancienneté déterminera le pourcentage auquel un salarié a droit.

- 7.02** La paie de vacances des salariés est calculée de la façon suivante :

a) De 0 à 4 ans d'ancienneté : 4% du salaire brut

b) De 5 ans à 11 ans d'ancienneté : 6% du salaire brut

c) 12 ans et plus d'ancienneté : 8% du salaire brut

- 7.03** L'indemnité de vacances sera payée aux salariés par chèque dans la deuxième semaine du mois de juin de chaque année

CA  
R  
B

## ARTICLE 8 – SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

- 8.01 Les parties coopèrent dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents de travail conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 8.02 Un comité de santé et sécurité sera formé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur et des réunions seront tenues à tous les trois (3) mois ou au besoin, et des minutes des délibérations de ces réunions seront remises à l'Employeur et au Syndicat.
- 8.03 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériel adéquat et accessible en tout temps seront fournies par l'Employeur.
- 8.04 Tout salarié victime d'un accident de travail est rémunéré à son taux de base pour la période perdue s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa période (journée) normale de travail à cause dudit accident.

## ARTICLE 9 – CONGÉS SOCIAUX

Tout salarié doit bénéficier des congés sociaux suivant;

### 9.01 Décès

Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées consécutives à partir du décès, sans réduction de salaire s'il est assigné pour travailler à l'intérieur de cette période, lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Cette période inclut le jour des funérailles.

### 9.02 Mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

### 9.03 Naissance

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées consécutives, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont sans réduction de salaire si le salarié a complété sa période d'essai et s'il est assigné pour travailler.

## ARTICLE 10 – CONGÉS FAMILIAUX

### 10.01 **Congé parentale**

Les salariés bénéficient des divers congés familiaux tels : congé de maternité, congé de paternité, congé parental sans solde et congé pour obligation familiale, selon les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail du Québec* et au *Régime Québécois d'assurance parentale*.

### 10.02 **Congé pour obligation familiale**

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) 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-journée par exemple) si l'Employeur y consent. Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible.

83  
CA

## ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Au fin du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente et/ou tout litige relatif à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention.
- 11.02 Le Comité de griefs du Syndicat est composé de deux (2) délégués qui pourront assister aux réunions avec l'Employeur. Le Syndicat fournit par écrit le nom des délégués faisant partie du Comité.
- 11.03 Un membre du Comité de griefs pourra discuter de tout grief pendant les heures de travail avec les représentants de l'Employeur. Il est cependant convenu entre les parties que les dites rencontres ne doivent aucunement entraver la bonne marche des opérations.

### 11.04 Présentation du grief

Afin de régler, dans les plus brefs délais, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la convention, les parties se conforment à la procédure suivante :

- a) Un grief est remis à l'Employeur par le Syndicat dans un délai de vingt (20) jours de la connaissance de l'évènement qui a donné lieu au grief. Le grief est écrit et ne peut être modifié après son dépôt à l'Employeur.
- b) Dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief, le représentant de l'employeur transmet par écrit sa décision au Syndicat.
- c) Si la réponse du représentant de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus au paragraphe (b), le Syndicat peut, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe (b), aviser l'Employeur de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage en suivant les dispositions prévues dans le Code du travail du Québec relativement à l'arbitrage de grief.

- 11.05 Les délais prévus dans cet article sont de rigueur mais peuvent être prolongés de consentement écrit.
- 11.06 L'arbitre n'est pas autorisé dans aucun cas à ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 11.07 La sentence de l'arbitre est finale et lie les parties et les salariées concernés.
- 11.08 Les frais et honoraires sont acquittés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat et chaque partie acquitte les frais des témoins qu'elle assigne.
- 11.09 À chacune des étapes de la procédure de griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties peuvent être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers du Syndicat ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par l'Employeur ou le Syndicat.
- 11.10 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou de rédaction.
- 11.11 Objections préliminaires

Toute objection préliminaire est communiquée à l'autre partie au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour l'audition du grief.

88 CH.  
83

## ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01** Une prétention qu'un salarié a été discipliné, suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante est matière à grief et sera traitée selon la procédure de griefs ci-dessus décrite.
- 12.02** Une mesure disciplinaire verbale doit être faite en présence d'un délégué du Syndicat. Dans le cas d'une mesure disciplinaire écrite, l'Employeur doit remettre ladite mesure au salarié avec copie au Syndicat ainsi qu'au délégué concerné.
- 12.03** La remise d'une mesure disciplinaire écrite sur les lieux de l'Employeur à un salarié est faite en présence d'un délégué du Syndicat.
- 12.04** Tout salarié pourra, sur rendez-vous préalable avec l'Employeur, prendre connaissance de son dossier disciplinaire et il pourra être accompagné de son délégué syndical s'il le désire.
- 12.05** Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier du salarié concerné douze (12) mois après la date de la prise de la mesure à moins d'offense similaire.
- Tout avis prescrit ne peut être invoqué par l'une ou l'autre partie et doit être retiré du dossier du salarié.
- Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié concerné au plus tard vingt-cinq (25) jours après l'évènement ou la connaissance de l'évènement reproché dans l'avis écrit, à moins d'entente écrite entre les parties.
- 12.06** Dans un grief traitant de discipline, l'arbitre a le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et il a également le pouvoir de maintenir, rejeter ou modifier la sanction imposée par l'Employeur.
- 12.07** Tout avis de suspension ou de congédiement doit indiquer les motifs de la suspension ou du congédiement ainsi que la date du début et de la fin d'une suspension ou de la date de la prise d'effet du congédiement.
- 12.08** La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié à moins d'indication contraire.

## ARTICLE- 13.00 ANCIENNETÉ

### 13.01

- a) Le mot ancienneté signifie le service total continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur à partir de la date de son dernier embauchage.
- b) Nonobstant ce qui précède et pour les fins d'application de l'article 13 "horaire de travail" et de l'annexe A de la présente convention collective, l'ancienneté se définit comme étant un nombre total d'heures travaillées du salarié depuis son embauchage. Cependant les salariés embauchés avant le 9 septembre 2011 se verront assigner selon leur date d'embauche telle que mentionnée à l'annexe B de la présente convention collective.

### 13.02 Salarié à l'essai

Un nouveau salarié est soumis à une période d'essai de 240 heures effectivement travaillées. Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra congédier ou mettre à pied sans avis préalable ni compensation de quelque nature que ce soit tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage. Après avoir complété cette période d'essai, l'ancienneté du salarié rétroagira à la date de son dernier embauchage.

CA-  
B

**13.03 Perte de l'ancienneté**

Un salarié perd tous ses droits d'ancienneté et il cesse d'être un salarié de l'Employeur dans les cas suivants :

- a) Congédiement pour cause juste
- b) Démission volontaire de l'Employeur
- c) En cas de mise à pied, de maladie ou d'accident si le salarié n'est pas rappelé au travail ou ne retourne pas au travail après six (6) mois de son départ s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté et après dix-huit (18) mois s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté. Ce délai peut-être prolongé par l'Employeur.
- d) Si le salarié s'absente de son travail sans avis au préalable à l'Employeur pour trois (3) jours consécutifs pour lesquels il avait été assigné et qu'il ne donne pas de raison jugé satisfaisante par l'Employeur.
- e) Si le salarié ne retourne pas au travail suite à une mise à pied dans les cinq (5) jours de calendrier d'un avis à cet effet ou au premier événement suivant ledit avis qui lui est adressé par courrier recommandé à la dernière adresse connue par l'Employeur.

**13.04 Accumulation de l'ancienneté**

Les salariés absents pour une raison prévue à la présente convention ou en permission d'absence continuent d'accumuler de l'ancienneté.

**13.05** Un salarié promu ou transféré dans un emploi chez l'Employeur en dehors de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation pendant six (6) mois à compter de la date de sa promotion ou son transfert et après cette période, il perd toute ancienneté et tout droit de revenir au sein de l'unité accrédité.

**13.06 Liste d'ancienneté**

- a) L'Employeur fournira au Syndicat, tous les six (6) mois, en fichier informatique, une liste d'ancienneté par département de tous les salariés indiquant leur nom, adresse, numéro d'assurance sociale ainsi que leur date d'ancienneté.
- b) L'Employeur affichera une liste d'ancienneté par département de tous les salariés de l'unité accréditée à tous les six (6) mois.

**13.07** Dans tous les cas de mise à pied permanente, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté

**13.08** Un salarié mis à pied doit aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

**13.09** Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, un tirage au sort est fait pour établir l'ancienneté des salariés.





## ARTICLE 14 – HORAIRE DE TRAVAIL

### 14.01 Disponibilités

- a) Les salariés transmettent leurs disponibilités pour chaque mois par écrit à l'Employeur, et ce au plus tard le vingt (20) du mois précédent. Les salariés peuvent ajuster leurs disponibilités en autant que cet ajustement ait lieu 1 semaine avant l'affichage de l'horaire.
- b) Le refus de fournir ses disponibilités à la date prévue est considéré comme un refus de travail de la part du salarié et une démission de son emploi à moins d'une raison valable dont la preuve lui incombe.
- c) Les salariés doivent être disponibles, selon l'horaire prévu par l'Employeur pour un minimum de 35 heures par mois du 1 septembre au 31 mai et de 25 heures par mois du 1 juin au 31 août.
- d) Un salarié ayant complété 1 an de service avec l'Employeur a droit annuellement à un congé sans solde d'un maximum d'un (1) mois à être pris entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août de chaque année. Le salarié doit informer l'Employeur des dates dudit congé avant la remise des disponibilités mensuelles. Un maximum de 5 salariés à la fois peut jouir d'un tel congé.

### 14.02 Horaire

- a) L'horaire couvre une période d'une semaine s'étendant du dimanche au samedi
- b) Une semaine de travail normale est de 40 heures
- c) L'Employeur assigne les salariés jusqu'à concurrence de 40 heures, pour remplir l'horaire selon :
  - i) Les disponibilités des salariés
  - ii) La capacité à effectuer le travail
  - iii) L'ordre d'ancienneté
- d) L'affectation du travail se fera par ancienneté jusqu'à concurrence de 40 heures.
- e) Il est de la responsabilité du salarié de prendre les moyens nécessaires pour connaître son horaire de travail
- f) Les salariés sont tenus, sauf pour motif valable, de se présenter et de participer aux réunions convoquées par l'Employeur.
- g) L'Employeur se réserve le droit de modifier l'horaire afin de répondre aux besoins des opérations.
- h) L'employeur affiche l'horaire sur les lieux de travail le jeudi pour l'horaire qui entre en vigueur le dimanche suivant.

### 14.03 Modifications à l'horaire

- (a) Sauf en cas d'accident ou autre cas semblable, les personnes salariées qui désirent modifier leur horaire ou qui ne peuvent fournir les prestations de travail prévues à l'horaire doivent en aviser l'Employeur au plus tard soixante douze (72) heures à l'avance. Par contre, si l'Employeur ne peut remplacer la personne salariée, cette dernière sera tenue de respecter son horaire de travail. Cependant l'utilisation de cette clause par une personne salariée ne peut avoir comme effet de diminuer le nombre de disponibilités obligatoires.



- (b) En cas de coupure de personnel le jour même de l'assignation, celle-ci s'effectue dans l'ordre inverse de priorité, après avoir préalablement offert la réduction du quart de travail par ordre de priorité, en autant que les personnes salariées demeurant au travail soient aptes à accomplir le travail requis;

#### ARTICLE 15 – SALAIRE

- 15.01 Les salariés sont payés le taux de l'emploi qu'ils occupent régulièrement conformément à l'Annexe A ci jointe faisant partie intégrante de cette convention
- 15.02 La paie des salariés est remise chaque semaine par dépôt bancaire. Les salariés sont responsables d'aviser l'Employeur trois (3) jours ouvrables à l'avance de tout changement d'institution financière ou de numéro de compte. Tous les frais encourus suite au défaut d'un salarié d'aviser l'Employeur dans les délais mentionnés ci-haut seront déduits de la paie du salarié.

#### ARTICLE 16 - VÊTEMENTS

- 16.01 L'Employeur fournit aux salariés deux (2) tee-shirts à la signature de la convention collective et les remplacera au besoin pour la durée de la convention.
- 16.02 L'Employeur rembourse à tout salarié ayant complété sa période de probation jusqu'à 40\$ avant taxe par année pour l'achat de pantalon noire propre (pas de jeans ou leggings) approuvé par l'Employeur sur réception de la preuve d'achat originale.
- 16.03 L'Employeur pourra à sa discrétion modifier de temps à autre sa politique concernant les vêtements.
- 16.04 L'Employeur s'engage à fournir au besoin des pièces de vêtements adéquates à la température pour le Jersey store.

#### ARTICLE 17- MODIFICATION ET CORRESPONDANCE

- 17.01 Tout changement, amendement, addition ou modification quelconque dans la présente convention doit être fait par écrit et signé par un représentant autorisé de l'Employeur et par un représentant autorisé du Syndicat.
- 17.02 Toute correspondance envoyée au Syndicat ou à l'Employeur sera considérée comme ayant été remise en autant qu'elle aura été adressée de la façon suivante :

L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, technicien de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada. (IATSE local 262)  
1945 rue Mullins, bureau 160  
Montréal, (Québec) H3K 1N9

Et \ ou

L'Aréna des Canadiens Inc.  
1275, St-Antoine Ouest  
Montréal, Québec, H3C 5L2

CA  
83

## ARTICLE 18 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

- a) Urgence ou force majeure;
- b) Absence, retard ou départ hâtif non prévu de la part d'une personne salariée assignée à l'horaire;
- c) Niveau d'affluence imprévu;
- d) Appels d'annulation de quart de travail, à la dernière minute, ne laissant pas le temps de procéder aux appels.
- e) Formation des personnes salariées

## ARTICLE 19 – PAIE DE PRÉSENTATION

**19.01** Un salarié qui se présente au lieu de travail tel que cédulé sans avoir été avisé au préalable, a droit à une rémunération de trois (3) heures à son taux horaire normal à moins qu'il ne s'agisse de circonstances hors du contrôle de l'Employeur qui l'empêchent d'aviser le salarié de ne pas se présenter au travail et qui l'oblige à le retourner avant l'expiration de la période minimale de trois (3) heures.

## ARTICLE 20- PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

**20.01** Les pauses repos et pauses repas sont rémunérées et sont prises selon le tableau suivant :

Heures travaillées	Période de repos	Période de repas	Total
4 mais moins de 5	30 min	0	30 min
5 mais moins de 10	30 min	30 min	60 min
10 et plus	30 min	60 min	90 min

**20.03**

- a) Les salariés pourront se procurer des coupons de repas auprès de l'Employeur à prix réduit.
- b) L'Employeur détermine les conditions d'utilisation desdits coupons.
- c) Le salarié doit utiliser ces coupons pour des fins personnelles seulement.

**20.04** Salle de pause et repos

Il est entendu que les personnes salariées ont accès à la salle des employés du Centre Bell pour salle de repos et repas et disposent de casiers et d'un micro-onde. Les personnes salariées ont aussi accès aux toilettes du Centre Bell.

CH.  
a  
B

## ARTICLE 21 - CONGÉS FÉRIÉS

### 21.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- Le 1<sup>er</sup> janvier
- Lendemain du jour de l'an
- Le vendredi saint
- La fête des patriotes
- Le 24 juin
- Le 1 juillet
- La fête du travail
- Le jour de l'action de grâce
- Le 25 décembre
- Lendemain de Noël
- Le jour d'anniversaire de la personne salariée

### 21.02 La personne salariée ayant complétée sa période de probation a droit aux bénéfices suivants quant aux jours fériés mentionnés à l'Art. 20.01;

L'indemnité des congés fériés est calculée conformément aux dispositions de la Loi sur les Normes du travail.

### 21.03 Pour bénéficier du paiement de l'indemnité du congé, le salarié ne doit pas s'absenter du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans un motif valable dont la preuve lui incombe, le jour ouvrable cédulé qui précède et le jour cédulé qui suit le jour du congé férié.

## ARTICLE 22 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 22.01 Changement technologique

L'Employeur est conscient des effets que peuvent avoir les changements technologiques sur les salariés et leurs conditions de travail. Il est par conséquent essentiel que ces changements se fassent dans le meilleur intérêt de tous et toutes, à savoir de l'Employeur et des salariés. Les parties conviennent donc que les circonstances énumérées ci-dessous sont considérées des changements technologiques.

La mise en service par l'Employeur d'installations dont la nature ou l'espèce diffère des installations servant antérieurement à l'Employeur pour l'opération de son entreprise.

Il est entendu que l'Employeur avisera le Syndicat de tout changement technologique six (6) mois à l'avance à moins de situation d'urgence ou hors du contrôle de l'Employeur.

CA.  
B

**22.02 Congés sans solde**

Dans la mesure du possible, l'Employeur s'engage à considérer pour fin de poursuite d'étude, l'octroi de congés sans solde, sur présentation de pièces justificatives.

**22.03 Formation lettrage**

Selon la politique et pratique actuelle, l'Employeur s'engage à former les employés dans toutes procédures faisant partie de leur travail.

**ARTICLE 23 – POLITIQUE**

**23.01** Le salarié s'engage à respecter toutes les politiques de fonctionnement des opérations de l'Employeur.

**ARTICLE 24 – DURÉE DE LA CONVENTION**



**24.01** Cette convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 2 février 2023.

**24.02** Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou de lock-out.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé, par l'entremise de leur représentant dûment autorisé,

À Montréal, le : 24 mai 2018

  
\_\_\_\_\_  
CAROLINE HAMEL  
VICE-PRÉSIDENTE, SATISFACTION À LA CLIENTÈLE

  
\_\_\_\_\_  
SYLVAIN BISAILLON  
PRÉSIDENT  
  
\_\_\_\_\_  
STÉPHANE ROSS  
AGENT SYNDICAL

**ARÉNA DES CANADIENS INC.**

**ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE  
SCÈNE DE THÉÂTRE, TECHNICIENS DE L'IMAGE,  
ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-  
UNIS ET DU CANADA (AIEST), SECTION LOCALE  
262**

**ANNEXE « A »**

**Échelle de salaire**

- Échelon 1 : 0 à 240 heures**
- Échelon 2 : 241 à 2000 heures**
- Échelon 3 : 2001 à 3000 heures**
- Échelon 4 : 3001 à 4000 heures**
- Échelon 5 : 4001 à 5000 heures**
- Échelon 6 : 5001 heures et plus**

Ancienneté	Signature	02-fév-18	02-fév-19	02-fév-20	02-fév-21	02-fév-22	02-fév-23
Échelon							
1	11,25 \$	12,25 \$	12,40 \$	12,65\$	12,90\$	13,16\$	13,42\$
2	11,87 \$	12,50 \$	12,75 \$	13,01\$	13,27\$	13,53\$	13,80\$
3	12,69 \$	12,94 \$	13,20 \$	13,46\$	13,73\$	14,00\$	14,28\$
4	13,24 \$	13,50 \$	13,77 \$	14,04\$	14,32\$	14,61\$	14,90\$
5	13,81 \$	14,09 \$	14,37 \$	14,66\$	14,95\$	15,25\$	15,55\$
6	14,37 \$	14,66 \$	14,95 \$	15,25\$	15,55\$	15,86\$	16,18\$

**Augmentation de 2% sur l'échelle salariale au 2 février 2018 et augmentation de 2% sur l'échelle salariale les 5 années subséquentes.**

CH.  
  
 PB

**ANNEXE « B »**

**Liste d'ancienneté prioritaire**

NOM	DATE D'EMBAUCHE
Sandra Carfagnini	22 août 2007

CA  
8  
63