

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

ODYSCÈNE

(EMPLOYEUR)

Et

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

(SYNDICAT)

2016-2019

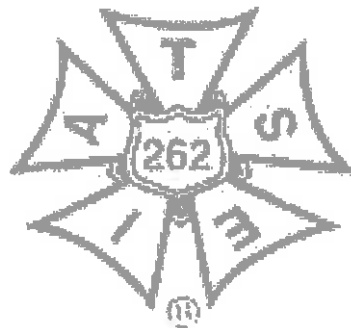


TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION .	3
ARTICLE 3	RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	4
ARTICLE 4	EMBAUCHE.....	5
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ	6
ARTICLE 6	RÉPARTITION DU TRAVAIL ET HORAIRES.....	6
ARTICLE 7	CONGÉ SANS SOLDE	8
ARTICLE 8	CONGÉS PERSONNELS	9
ARTICLE 9	CONGÉS SYNDICAUX	9
ARTICLE 10	PAUSES-REPOS ET PAUSE-REPAS	10
ARTICLE 11	JOURS FÉRIÉS.....	11
ARTICLE 12	VACANCES	11
ARTICLE 13	RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE.....	12
ARTICLE 14	UNIFORMES.....	14
ARTICLE 15	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	14
ARTICLE 16	DISPOSITIONS DIVERSES.....	14
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	15
ARTICLE 18	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	15
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 20	GRIEFS ET ARBITRAGE	17
ARTICLE 21	CONVENTION.....	18
ANNEXE A	ÉCHELLES SALARIALES	19
	LETTRE D'ENTENTE No 1 DOSSIER DISCIPLINAIRE	23
	LETTRE D'ENTENTE No.2 GÉRANT DE BAR	24

ARTICLE 1

PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.01** 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.
- 1.02** 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.
- 1.03** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer les établissements couverts par la présente convention collective 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

- 2.01** 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 9 juillet 2015 et amendée le 20 août 2015.
- 2.02** La convention s'applique à toutes les personnes salariées, au sens du *Code du travail*, embauchées par l'Employeur comme préposé à la clientèle (billetterie barman, barmaid, préposé au vestiaire et à la vente de marchandise), superviseure, superviseur, le tout conformément au certificat d'accréditation.
- 2.03** 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, activités de levée de fonds (ex. Soirée bénéfice) 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

- 3.01** Chaque nouvelle personne salariée doit, dès son embauche, devenir membre du Syndicat et signer une carte d'adhésion. Le syndicat demande à la nouvelle personne salariée de remplir le formulaire d'adhésion syndicale. À cette fin, l'Employeur remet à chaque personne salariée les coordonnées des représentants du Syndicat.
- 3.02** 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*.
- 3.03** 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.
- 3.04** Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.
- 3.05** 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.
- 3.06** Un document préparé par le Syndicat est mis à la disposition des nouvelles personnes salariées dans le bureau des superviseurs. Ce document contient le formulaire d'adhésion dont il est fait référence à l'article 3.01. Le délégué syndical peut fait remplir ce formulaire aux personnes salariées qui ont omis de le faire lors de la procédure en 3.01.
- 3.07** 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.
- 3.08** L'Employeur rend accessible au Syndicat ses locaux selon les normes d'utilisation et tarifs en vigueur, en autant qu'ils soient disponibles et que cela n'interfère pas avec les besoins opérationnels d'Odyscène.
- 3.09** 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 le 1 février 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;
- date de naissance;
- ancienneté.

ARTICLE 4 EMBAUCHE

4.01 L'Employeur convient d'informer par courriel les personnes salariées de son intention de procéder à la nomination d'une personne salariée à la fonction de superviseur.

L'information quant à la fonction de 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.

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

4.03 **Ouverture de postes existants autre que superviseur**

L'Employeur convient d'informer par courriel les personnes salariées de son intention de procéder à l'embauche d'une personne salariée à tout poste couvert par le certificat d'accréditation.

L'information quant aux fonctions du poste disponible 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. Cependant, à compétence égale, l'ancienneté prime. Si aucune personne salariée ne rencontre les exigences lors de la sélection, l'employeur peut alors embaucher une personne de l'extérieur.

ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

- 5.01** <Ancienneté>: Désigne la date d'embauche chez Odyscène.
- 5.02** <Priorité>: Désigne la date du début de formation pour chaque poste (Superviseur, billetterie, service à la clientèle, bar, serveur) chez Odyscène.
- 5.03** L'Employeur tient à jour une liste indiquant pour chaque personne salariée sa date d'embauche 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.

- 5.04** 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.

ARTICLE 6 RÉPARTITION DU TRAVAIL ET HORAIRES

- 6.01** (a) Les personnes salariées doivent remettre à l'Employeur un minimum de six (6) disponibilités par mois. Cependant une disponibilité équivalente à 8 heures et plus dans une même journée ou deux (2) assignations dans une même journée, égale deux (2) disponibilités. Les disponibilités doivent être remises au plus tard le 10^e jour du mois précédent. Les disponibilités remises sont pour le mois complet. Les disponibilités doivent en tout temps répondre aux besoins opérationnels des salles opérées par Odyscène.

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.

(b) Une personne salariée qui remet moins de 6 disponibilités par mois ne peut cependant se faire remplacer, sauf pour motifs raisonnables.

(c) La ou les personnes salariées qui pendant 2 mois consécutifs remettent aucune disponibilités verront leur lien d'emploi terminé.

(d) 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.

6.02 L'horaire est remis aux personnes salariées au plus tard sept (7) jours avant son entrée en vigueur et couvre le mois complet.

Les assignations, ou quarts de travail, sont attribuées aux personnes salariées, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, pour remplir l'horaire selon l'ordre suivant :

- Les disponibilités des personnes salariées;
- La capacité à effectuer le travail;
- L'ordre de priorité établis par poste

6.03 La personne salariée qui souhaite prendre congé pour une assignation doit en faire la demande le plus tôt possible à son supérieur immédiat (responsable du service à la clientèle ou gérant de salle) et obtenir son autorisation préalable.

6.04 La personne salariée qui doit se faire remplacer pour une assignation est responsable de se trouver un remplaçant dans l'unité de négociation en respectant l'ordre de priorité. Cependant, elle doit s'assurer que cette personne ait la capacité à effectuer le travail. La personne salariée doit aviser par écrit soixante et douze (72) à l'avance le responsable du service à la clientèle en fonction mais confirmer au plus tard la veille de l'évènement le remplacement, sauf dans l'incapacité de faire autrement.

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

6.06 La personne salariée assignée à un poste, ne doit pas effectuer en même temps que le poste pour lequel elle est attitrée, les responsabilités d'un autre poste lors de la même assignation, sauf pour les assignations à la salle Pierre-Legault relativement aux produits de bar et sauf en cas d'urgence ou force majeure.

6.07 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.

6.08 Assignation annulée

L'Employeur donne aux personnes salariées un avis préalable de vingt-quatre (24) heures pour toute assignation devant être annulée à défaut de quoi, l'Employeur paiera l'assignation. L'Employeur fait parvenir à l'agent syndical du Syndicat la liste des personnes salariées visées par l'annulation de l'assignation au travail.

6.09 Absence/retard

Lors d'absence ou retard d'une personne salariée visée à l'article 2.03, l'employeur peut utiliser du personnel non visé par l'article 2.03 afin de remplacer une personne salariée.

ARTICLE 7

CONGÉ SANS SOLDE

- 7.01** Sous réserve d'un préavis écrit de trente (30) jours 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.
- 7.02** L'employeur et la personne salariée 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.
- 7.03** Le nombre maximum de personnes salariées 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.
- 7.04** Sauf pour une situation hors de son contrôle, un employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention, auquel cas, l'employé informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.
- 7.05** L'employé qui a utilisé cette clause pour obtenir un congé sans solde, et qui a épuisé toutes les possibilités de congé qu'elle lui permet doit revenir au travail pour une période de 6 mois avant de refaire une demande de congé sans solde.
- 7.06** 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 PERSONNELS

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

8.01 Congés familiaux sans perte de salaire

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

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

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

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

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

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

8.02 Congé de décès

(a) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint ou la conjointe, la sœur, le frère, l'enfant, la grand-mère, le grand-père, la personne salariée a droit à un congé maximum de trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès. La personne salariée reçoit son salaire régulier pour les assignations pour lesquelles elle devait être présente au travail.

(b) Pour les fins d'application de la présente clause le conjoint signifie la personne ayant une relation de couple et faisant vie commune avec la personne salariée et ce, depuis plus d'un an.

(c) De plus l'employeur permet, sur demande, à toute personne salariée de s'absenter sans solde de son travail lors du décès, d'un parent autre que ceux désignés spécifiquement au présent article, ainsi que pour toute période de deuil consécutive à un décès dans sa famille.

ARTICLE 9

CONGÉS SYNDICAUX

9.01 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) 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 d'Odyscène, 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.

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

ARTICLE 10

PAUSES-REPOS ET PAUSE-REPAS

- 10.01** 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 des salles opérées par Odyscène.

Ces périodes de repos tiennent lieu de période de repas.

ARTICLE 11

JOURS FÉRIÉS

a) Les personnes salariées bénéficient des jours fériés prévus à la Loi sur les Normes du travail et à la Loi sur la Fête nationale, en conformité avec ces lois.

b) Les congés fériés sont les suivants;

- Le jour de l'an
- La veille ou le jour ouvrable qui suit le jour de l'an
- Lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes
- La Fête nationale (St-Jean Baptiste)
- Le 1 juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada)
- La Fête du travail
- L'Action de Grâce
- Le jour de Noël
- La veille ou le jour ouvrable qui suit le jour de Noël
- Tout autre jour proclamé en vertu de la Loi sur les Normes du travail du Québec

11.02 a) Paiement des jours fériés

Le taux majoré de 50% sera payé pour toutes les heures de travail effectuées un jour férié. De plus, l'employeur verse aussi pour ces jours fériés travaillés, l'indemnité égale à 1\20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

b) Jours férié chômé

L'employeur doit verser une l'indemnité égale à 1\20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 12

VACANCES

12.01 La paie de vacances est calculée sur le salaire gagnée par la personne salariée au cours de l'année de référence.

Les vacances annuelles et les indemnités sont accordées de la façon suivante. Une personne salariée qui, à la fin de l'année de référence, ne bénéficie pas d'une année complète d'ancienneté, a droit à titre d'indemnité de vacances un montant égal à quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période de référence. Les autres personnes salariées auront droit aux vacances suivantes calculées en fonction de leur ancienneté :

Moins de un an	4%
Un an à moins de cinq ans	4%
Cinq ans à moins de dix ans	6%
Dix ans et plus	8%

12.02 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 d'Odyscène.

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

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 A.

13.02 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.

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

13.04 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.

13.05 Frais de déplacement

Toute personne salariée qui doit utiliser sa propre voiture dans l'exercice de ses fonctions a droit à son salaire plus un remboursement des frais de déplacement au tarif appliqué selon la politique de l'entreprise. L'Employeur défraie en plus, les frais de stationnement encourus. L'Employeur maintient la pratique passée quant aux modalités de paiement

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 donne accès sur les lieux de travail à un local fermé à l'usage des personnes salariées afin que celles-ci puissent y laisser leurs effets personnels pendant la durée de leur quart de travail.

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.

16.03 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées assignée à la billetterie un nombre de chaises suffisantes et de bonne qualité en tout temps.

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 et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié.

Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative reliée à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, 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 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 relatif 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 Imposition de mesures disciplinaires

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

19.03 Gradation des sanctions

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.

19.04 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.

19.05 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.

19.06 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.

19.07 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.

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 écrits 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.

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 Une fois signée par les parties et déposée conformément au Code du travail, la convention est conclue pour une période de trois (3) ans suivant sa signature.

Cependant, les parties conviennent que suite à l'ouverture et l'opération de la nouvelle salle de spectacle (Cabaret BMO St-Thérèse), il peut en découler que la répartition du travail et des horaires ait besoin d'être revus. Pour ce, l'une des parties, peut dans les trois (3) mois suivant l'ouverture du Cabaret, demander à rouvrir l'article 6 de la présente convention collective. Les parties conviennent alors de négocier avec diligence et de bonne foi. Pendant la durée des négociations aucune modification à la convention collective n'a effet tant que les parties n'ont pas convenu d'une entente et que cette entente n'a pas été approuvée selon les modalités prévues au Code du Travail.

21.02 Nonobstant la clause 20.01, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

21.03 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

En foi de quoi les parties ont signé le 6 juin 2016 à St-Thérèse;



Serge Dion,
Président



Gilles Dessureault
Directeur générale et artistique



Sylvain Bisailon,
Président



Stéphane Ross
Agent syndical

ODYSCÈNE

**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, SECTION
LOCALE 262**

ANNEXE A

1- ÉCHELLES SALARIALES

Échelon 1	Probation
Échelon 2	Probation à moins de 2ans
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	10 ans et plus

a) Service à la clientèle

À la signature de la convention collective:

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Service à la clientèle (Bar \ serveur\ Promo)	1	10.90\$
	2	11.43\$
	3	11.97\$
	4	12.51\$
	5	13.05\$
	6	13.59\$

Un (1) an après :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Service à la clientèle (Bar \ serveur\ Promo)	1	11.12\$
	2	11.72\$
	3	12.02\$
	4	12.82\$
	5	13.38\$
	6	13.93\$

2 ans après :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Service à la clientèle (Bar \ serveur\ Promo)	1	11.40\$
	2	12.01\$
	3	12,32\$
	4	13.14\$
	5	13.71\$
	6	14.28\$

b) Billetterie

À la signature de la convention collective:

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Billetterie	1	11.15\$
	2	11.68\$
	3	12.22\$
	4	12.76\$
	5	13.30\$
	6	13.84\$

1 an après :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Billetterie	1	11.37\$
	2	11.97\$
	3	12.27\$
	4	13.07\$
	5	13.63\$
	6	14.18\$

2 ans après :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Billetterie	1	11.65\$
	2	12.26\$
	3	12.57\$
	4	13.39\$
	5	13.96\$
	6	14.53\$

c) Superviseur

À la signature de la convention collective :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Superviseur	1	16.73\$

1 an après :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Superviseur	1	17.15\$

2 ans après :

FONCTION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Superviseur	1	17.58\$

2-Rétroactivité

L'augmentation de salaire sera accordée rétroactivement au 13 novembre 2015 à toutes les personnes salariées à l'emploi d'Odyscène à la date de la signature de cette convention. La

rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours suivants cette signature sur un chèque séparé.

3- 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.



LETTRE D'ENTENTE NO.1

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit;

Les mesures disciplinaires des personnes salariées toujours à l'emploi d'Odyscène lors de la signature de cette convention collective seront retirées de leur dossier à compter de cette date.

En foi de quoi les parties ont signé le 6 juin 2016 à St-Thérèse;


Serge Dion
Président

Gilles Dessureault
Directeur général et artistique


Sylvain Bisaillon
Président

Stéphane Ross
Agent syndical

ODYSCÈNE

**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, SECTION
LOCALE 262**

LETTRE D'ENTENTE NO.2

Poste de gérant de bar

Exceptionnellement, le Syndicat permet à l'employeur de procéder à l'embauche d'un gérant de bar qui fera aussi du travail de barman, et ce pour un maximum de 3 quarts semaine. Il pourra, en plus des trois quarts de travail hebdomadaires, effectuer le travail de barman lors des représentations Ciné-Groulx et scolaire. Le travail de barman effectué par celui-ci n'aura cours que dans la nouvelle salle de spectacle (Cabaret BMO st-Thérèse) et ce, lorsque le gérant de bar est en poste.

Il est entendu que tout besoin supplémentaire en assignation au poste de barman au Cabaret lorsque le gérant de bar est en fonction, sera comblé en respect de l'article 2.02 de la présente convention collective (reconnaissance et champ d'application de la convention collective) par un membre de l'unité.

De plus, si les besoins opérationnels de l'employeur font en sorte que le gérant de bar se limite à des tâches administratives et de supervision, non couvertes par le libellé d'accréditation, l'employeur procèdera à l'embauche ou l'assignation d'un barman couvert par la présente unité d'accréditation.

Toute personne salariée qui se voit assigner à remplacer le gérant de bar ou à exécuter les fonctions de celui-ci reçoit la prime prévue à l'annexe A si il est assigné comme responsable de bar.

Il est entendus que l'exception ici consentie ne consiste en aucun temps à une renonciation des droits acquis en vertu du libellé d'accréditation tel qu'énoncé par la Commission des relation de travail.

En foi de quoi les parties ont signé le 6 juin 2016 à St-Thérèse;



Serge Dion
Président



Gilles Dessureault
Directeur général et artistique



Sylvain Bisailon
Président



Stéphane Ross
Agent syndical

ODYSCÈNE

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, SECTION LOCALE 262