



fncc

Fédération nationale  
des communications  
et de la culture



## CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

FESTIVAL DU NOUVEAU CINÉMA DE MONTRÉAL

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'ÉVÉNEMENTIEL – CSN

DE 4 JUILLET 2021 AU 5 JUILLET 2022

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITION DES TERMES .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES.....</b>	<b>8</b>
ACTIVITÉS SYNDICALES.....	8
<b>ARTICLE 7 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 9 – MOUVEMENT DE PERSONNEL ET DOTATION .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 10 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 11 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 13 – VACANCES.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 14 – CONGÉS.....</b>	<b>17</b>
JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS.....	17
CONGÉS DE MALADIE.....	19
CONGÉS SOCIAUX.....	19
CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES.....	20
CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION .....	20
CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	22
<b>ARTICLE 15 – ASSURANCE COLLECTIVE.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 16 – RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>24</b>
SALAIRE.....	24
ALLOCATIONS.....	24
DÉPENSES.....	24
MODALITÉS DE PAIE.....	24
<b>ARTICLE 17 – FORMATION .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 18 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ET PROCÉDURE DE GRIEFS.....</b>	<b>27</b>
MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	27
PROCÉDURE DE GRIEFS .....	29

ARTICLE 20 – ARBITRAGE.....	30
ARTICLE 21 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	31
ANNEXE « A » MÉDIATION ET ARBITRAGE SIMPLIFIÉ .....	32
ANNEXE « B » CONTRAT DE TRAVAIL .....	36
ANNEXE « C » TITULAIRES DE POSTES, ANCIENNETÉ ET LISTE DE RAPPEL.....	37
LETTRE D’ENTENTE NO 1 – MAINTIEN DE CONDITIONS PARTICULIÈRES .....	40
LETTRE D’ENTENTE NO 2 – NON-RAPPEL AU TRAVAIL DES SALARIÉS TITULAIRES DE POSTE ....	41
LETTRE D’ENTENTE NO 3 – NON-RAPPEL AU TRAVAIL DES SALARIÉS TITULAIRES DE POSTE ....	42

## ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 1.01 But

La présente convention collective a pour but d'énumérer l'ensemble des conditions de travail des salariés régis par la présente convention collective et aucune autre condition de travail ne peut y être incluse sans qu'elle soit exprimée clairement ou convenue par écrit entre les parties.

## ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITION DES TERMES

### 2.01 Interprétation

Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

2.02 Aux fins de l'application de la convention collective, l'utilisation du genre masculin comprend le féminin et l'utilisation du singulier comprend le pluriel et vice-versa.

2.03 La convention collective a préséance sur les politiques et les règlements de l'employeur. Toute politique et tout règlement de l'employeur, que ce soit dans ses textes ou dans son esprit, ne peut contrevenir à la présente convention collective.

L'employeur achemine par courriel au syndicat les nouvelles politiques et règlements avant leur entrée en vigueur.

Sur demande, l'employeur achemine au syndicat une copie de toute politique et tout règlement en vigueur.

2.04 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective serait déclarée illégale par un tribunal ou autrement contraire à des dispositions d'ordre public, la nullité de cette disposition n'entraîne pas la nullité de toute la convention collective, mais de cette disposition uniquement.

2.05 **Employeur** : désigne le Festival du Nouveau Cinéma de Montréal.

2.06 **Syndicat** : désigne le Syndicat des employé-es de l'événementiel - CSN.

2.07 **Parties** : désigne l'employeur qui est représenté par le directeur général ou la personne désignée par le Conseil d'administration, et le syndicat qui est représenté par l'un ou l'autre des membres du comité exécutif du syndicat.

2.08 **Salarié** : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

Lorsque l'expression « le salarié » est utilisée seule dans la présente convention collective, sans autre ajout de terme, elle signifie tout salarié peu importe son statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, permanent ou intérimaire).

2.09 **Salarié en période de probation** : désigne un salarié nouvellement embauché et qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 9.10 de la convention collective.

- 2.10 **Salarié permanent** : désigne un salarié qui travaille toute l'année.
- 2.11 **Salarié temporaire** : désigne un salarié qui travaille pour la mise en œuvre de chaque édition du Festival durant la période débutant le ou vers le 1<sup>er</sup> mai et se terminant au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.
- 2.12 **Salarié intérimaire** : désigne un salarié embauché pour remplacer un salarié absent temporairement du travail ou pour pourvoir à un besoin temporaire de travail. Le salarié n'accumule aucune ancienneté et ne peut contester sa fin d'emploi par grief. Le lien d'emploi est réputé être rompu à la fin de l'affectation temporaire.
- 2.13 **Poste à temps plein** : désigne l'affectation d'un salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail au paragraphe 11.01 de la présente.
- 2.14 **Poste à temps partiel** : désigne l'affectation d'un salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail prévue au paragraphe 11.01 de la présente.
- 2.15 **Poste** : désigne les classifications énoncées dans la présente convention collective.
- 2.16 **Jour** : jour de calendrier.
- 2.17 **Jour ouvrable** : jour compris du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours chômés et payés.
- 2.18 **Conjoints** : désigne deux personnes :
- a) qui sont mariées ou en union civile et cohabitent;
  - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
  - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 2.19 **Grief** : toute mécontentement relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou aux conditions de travail et d'emploi prévues ou non à la convention collective.
- 2.20 **Ancienneté** : désigne la période continue pendant laquelle un lien d'emploi est maintenu entre un salarié et l'employeur, sous réserve des règles régissant son acquisition et son accumulation.
- 2.21 **Mise à pied** : désigne l'interruption temporaire des services actifs d'un salarié qui est sujet à un rappel au travail, et ce, conformément aux dispositions de la présente convention collective. Le salarié conserve son lien d'emploi pendant toute la durée de sa mise à pied et sa relation contractuelle avec l'employeur est maintenue.
- 2.22 **Licenciement** : désigne l'acte par lequel l'employeur met fin de façon permanente au lien d'emploi avec un ou plusieurs salariés, et ce, pour des motifs d'ordre économique, technique ou organisationnel. Un licenciement est dit collectif quand l'employeur met fin

à l'emploi de dix (10) salariés ou plus sur une période de deux (2) mois consécutifs ou met à pied au moins dix (10) salariés pour une période de plus de six (6) mois.

- 2.23 **Congédiement** : désigne la rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs autres que le licenciement.
- 2.24 **Période de probation** : désigne une période pendant laquelle l'employeur évalue l'acquisition des compétences d'un salarié afin de décider si ce dernier sera retenu à son service comme salarié.

### ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### 3.01 Langue de travail

La langue de travail est le français, conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

#### 3.02 Non discriminatoire

Nul n'use de menace ou de contrainte contre une personne ou n'exerce de discrimination à son endroit en raison de la race, de la couleur, de la nationalité, de la langue, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, des croyances religieuses, des opinions politiques, d'un handicap, d'un droit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaissent la convention collective ou la loi.

#### 3.03 Harcèlement psychologique et sexuel

- a) On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Les parties identifient notamment le harcèlement sexuel comme consistant, notamment, en des avances non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitation verbale ou gestuelle.

- b) L'employeur et le syndicat conviennent que tout salarié a le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. L'employeur prend rapidement les mesures nécessaires afin d'endiguer un tel comportement.

#### 3.04 Changement d'adresse

En tout temps, un salarié doit aviser l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, et ce, même durant une mise à pied. Le salarié remet une copie de l'information simultanément au syndicat.

### **3.05 Personne exclue de l'unité de négociation**

L'employeur reconnaît qu'une personne exclue de la présente convention ne doit généralement pas exécuter le travail accompli par les salariés qui le sont, sauf dans des cas d'urgence ou d'imprévu ou pour remplacer les salariés absents ou en retard.

## **ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

### **4.01 Droit de l'employeur**

Sous réserve des seules restrictions expressément convenues dans la présente convention collective et dans les différentes lois d'ordre public, l'employeur conserve et exerce tous les droits de gérance nécessaires à l'administration de ses affaires.

### **4.02 Exercice du droit**

L'employeur s'engage à ne pas exercer son droit de direction de façon arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable.

## **ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE**

### **5.01 Reconnaissance du syndicat**

L'employeur reconnaît le Syndicat des employé-es de l'événementiel - CSN comme le représentant officiel, exclusif et le mandataire de tous les salariés visés par l'accréditation émise en sa faveur. Le syndicat constitue également le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

### **5.02 Ententes particulières**

Aucune entente relative à des conditions de travail et d'emploi différentes de ce qui est prévu à la présente convention collective ne peut être négociée entre un salarié et l'employeur ou un groupe de salariés et l'employeur.

### **5.03 Sous-traitance**

L'employeur ne peut pas donner ou céder à forfait, à contrat, à sous-contrat ou en impartition du travail exécuté par les salariés de l'unité de négociation si cela a pour effet d'occasionner une ou des mises à pied de salariés, d'empêcher l'embauche ou le rappel au travail de salariés, de diminuer les heures de travail de salariés permanents à temps plein ou à temps partiel ou de salariés temporaires ou encore d'empêcher de combler un poste devenu vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire.

Dès la préparation d'une édition annuelle du Festival, l'employeur fait appel aux salariés de l'unité d'accréditation.

Uniquement pour les emplois de technicien, le syndicat reconnaît le droit à l'employeur d'utiliser la sous-traitance.

Si l'employeur désire sous-traiter d'autres tâches effectuées par l'unité de négociation, il doit convoquer un comité de relations de travail et obtenir l'accord du syndicat.

#### 5.04 **Stagiaire**

L'utilisation de stagiaires ou leur présence dans un département donné ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise à pied temporaire, la rétrogradation, la mutation, la réduction d'heures ou l'abolition de poste d'un salarié.

### **ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES**

#### 6.01 **Retenue des cotisations syndicales**

- a) L'employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat, et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, à la Fédération nationale des communications au 1601, avenue De Lorimier Montréal H2K 4M5. L'employeur fournit, avec le chèque, pour chacune des périodes de paie intervenues au cours du mois, une liste indiquant pour chaque salarié : le nom et le montant des perceptions.
- b) L'employeur s'engage à transmettre les bordereaux de paie de chaque salarié.
- c) Le syndicat avise l'employeur par écrit, du montant de la cotisation syndicale fixée ainsi que de tout changement, de même que toute contribution spéciale.
- d) L'employeur convient d'inscrire, sur les relevés aux fins d'impôt de chaque salarié, le montant cumulatif de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

#### 6.02 **Informations transmises au syndicat**

- a) L'employeur transmet au syndicat en même temps que la liste d'ancienneté prévue au paragraphe 8.03 les renseignements suivants au sujet de tous les salariés :
  - L'adresse postale ;
  - Le téléphone et si possible le courriel personnel.

### **ACTIVITÉS SYNDICALES**

#### 6.03 **Représentants syndicaux**

L'employeur reconnaît les représentants officiels du syndicat, choisis par les membres du syndicat. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom des représentants officiels dans les cinq (5) jours ouvrables lors de tout changement de représentation.

#### 6.04 **Personne conseillère syndicale**

En tout temps; le syndicat peut, dans l'exercice de ses fonctions, être accompagné par un conseiller syndical ou s'adjoindre les conseils de toute autre personne -ressource externe qu'il juge nécessaire pour la bonne gestion d'un dossier.

Si le syndicat requiert les services de telles personnes, l'employeur leur donne accès aux différents lieux de travail moyennant un préavis raisonnable et pourvu que cela ne perturbe pas les opérations.

#### 6.05 **Autres libérations syndicales avec traitement**

Deux (2) représentants désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, et ce, sans perte de salaire et de droits prévus à la convention collective, aux occasions suivantes :

- a) pour des discussions avec l'employeur relatives à des griefs, ou à la santé-sécurité;
- b) pour la participation au comité paritaire prévu à la convention collective.

### **ARTICLE 7 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

#### 7.01 **Composition et mandat**

Le comité de relations de travail (CRT) est composé au minimum de deux (2) personnes représentants l'employeur et au minimum de deux (2) personnes représentants le syndicat et a comme mandat :

- a) les discussions relatives à des griefs ou des mécontentes ;
- b) les discussions relatives aux conditions ou aux relations de travail;
- c) les discussions relatives à la santé et sécurité au travail;
- d) les discussions liées à tout autre sujet d'intérêt commun.

#### 7.02 **Modalités**

Les parties se rencontrent sur demande, selon les besoins dans les quinze (15) jours de la demande du syndicat ou de l'employeur.

### **ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ**

#### 8.01 **Calcul de l'ancienneté**

L'ancienneté d'un salarié s'acquiert à la fin de sa période de probation et se calcule à compter de sa date d'embauche.

#### 8.02 **Embauche simultanée**

Advenant un litige concernant deux (2) ou plusieurs salariés embauchés simultanément, l'ordre l'ancienneté sera déterminée par un tirage au sort. Ce tirage est fait en présence de l'employeur, des salariés concernés et d'un représentant du syndicat.

#### 8.03 **Liste d'ancienneté**

- a) L'employeur envoie au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, une (1) fois par année dans les soixante (60) premiers jours de l'année, une liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indique le nom et le prénom du salarié, le statut (permanent, temporaire ou intérimaire) ainsi que la date d'embauche.
- b) Tous les renseignements inscrits sur la liste mentionnée au paragraphe a) peuvent être contestés dans les trente (30) jours suivant la réception de la liste d'ancienneté, par la procédure de griefs.

#### 8.04 **Accumulation de l'ancienneté**

Le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant toute absence ou tout congé autorisé par les lois ou la convention collective, à moins de disposition contraire.

#### 8.05 **Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Lorsque le salarié démissionne librement et volontairement de son emploi ;
- b) Lors du congédiement du salarié et que ce congédiement n'est pas contesté ou qu'il est confirmé par sentence arbitrale ;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les trois (3) jours ouvrables suivant la livraison à son domicile d'une lettre recommandée à sa dernière adresse connue par l'employeur ;
- d) Mise à pied excédant une édition ;
- e) Absence pour maladie ou accident (incluant maladie professionnelle ou accident de travail tel que défini dans la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*) pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
- f) Si le salarié outrepassé une absence autorisée sans avoir obtenu la permission préalable de l'employeur ;
- g) Si les motifs d'absences autorisées ne sont pas les mêmes que ceux fournis à l'employeur ;

- h) Pour une absence de son travail pendant trois (3) jours ou plus sans justification ou sans préavis.

#### **8.06 Promotion hors de l'unité de négociation**

- a) Un salarié promu ou muté à un poste hors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité de négociation pendant une période maximale de trois (3) mois. S'il effectue un retour dans l'unité de négociation avant l'expiration de ladite période, il réintègre son poste. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, il peut se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de réaffectation dans un autre poste.
- b) À l'expiration de la période de trois (3) mois, le salarié qui ne réintègre pas l'unité de négociation perd son ancienneté ainsi que son poste.

### **ARTICLE 9 – MOUVEMENT DE PERSONNEL ET DOTATION**

#### **9.01 Organisation des départements et des postes**

Au moment de la signature de la convention collective, les départements sont les suivants :

1. Département de l'administration;
2. Département de la programmation;
3. Département du marketing et des communications;
4. Département de la production.

#### **9.02 Obtention d'un poste pour le salarié temporaire et rappel à l'emploi**

- a) Dès sa période de probation terminée, le salarié temporaire devient titulaire du poste qu'il vient d'occuper.
- b) Le salarié est rappelé d'office par l'employeur sur son poste lors du rappel au travail pour l'édition suivante du Festival.

#### **9.03 Obtention d'un poste pour le salarié permanent**

- a) Le salarié permanent devient titulaire du poste occupé une fois sa période de probation terminée.
- b) Le poste occupé peut être temps plein ou encore temps partiel.

#### **9.04 Procédure d'affichage et d'octroi des postes permanents, temporaires**

- a) Tout poste définitivement vacant, ou nouvellement créé que l'employeur désire pourvoir doit être transmis par courriel au syndicat et affiché par l'employeur

- b) L'affichage est d'une durée de cinq (5) jours et doit indiquer les informations suivantes :
- titre du poste ;
  - statut du poste (permanent, ou temporaire) ;
  - vacant, nouvellement créé ;
  - l'horaire de travail, s'il s'agit d'un poste permanent ;
  - le nombre d'heures approximatif de travail par semaine ;
  - la description sommaire du poste ;
  - les exigences du poste, s'il y a lieu ;
  - la date d'entrée en fonction.
- c) Tout salarié peut poser sa candidature en avisant par courriel l'employeur de son intention, et ce, à l'intérieur de la période d'affichage.
- d) Le poste est pourvu en y nommant le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences du poste à pourvoir.
- e) L'employeur confirme par écrit l'octroi du poste au salarié et transmet une copie de la lettre au syndicat.

9.05 Durant la période s'étalant du 10 août au jusqu'au terme du Festival, l'employeur peut combler un poste vacant par l'embauche d'un salarié intérimaire ou par la sous-traitance.

#### 9.06 **Liste de rappel**

La liste de rappel est composée de salariés permanents et temporaires qui sont mis à pied temporairement.

#### 9.07 **Contrat d'embauche d'un nouveau salarié**

La durée de l'emploi (durée du contrat) ainsi que le salaire hebdomadaire du salarié constituent les seuls éléments pouvant être négociés entre le salarié et l'employeur. Tous les autres éléments de la relation d'emploi relèvent de la convention collective.

Une copie de chacun des contrats est transmise par courriel au syndicat.

#### 9.08 **Exigences du poste**

Les exigences de tout poste doivent être raisonnables, pertinentes et en relation avec le poste à occuper.

Il appartient à l'employeur de faire la preuve que le salarié ne peut remplir les exigences normales du poste.

De plus, en cas de grief contestant les exigences d'un poste, l'employeur a le fardeau de la preuve.

#### 9.09 Période de probation des nouveaux salariés

- a) Tout nouveau salarié temporaire ou permanent est soumis à une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à partir de la date de son embauche.
- b) Le salarié temporaire termine sa période de probation lorsqu'il a complété deux (2) éditions du Festival ou lorsqu'il a complété quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à partir de sa date d'embauche, selon la première éventualité.
- c) Le salarié en période de probation est régi par la convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement.
- d) À l'expiration de sa période de probation, le salarié acquiert son ancienneté, rétroactivement à sa date d'embauche.

#### 9.10 Période d'essai pour les salariés déjà à l'emploi

Le salarié temporaire ou permanent qui obtient un autre poste que le sien, couvert par le certificat d'accréditation, a droit à une période d'essai de trente (30) jours réellement travaillés ou jusqu'à la fin de son contrat, s'il est inférieur à trente (30) jours.

#### 9.11 Conditions applicables lors de la période d'essai

- a) Au cours de la période d'essai, le salarié temporaire ou permanent qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis dans ses anciennes fonctions. Si le salarié ne détient pas de poste, il réintègre la liste de rappel.

Dans un tel cas, toujours dans le respect de la procédure d'affichage et d'octroi de poste, l'employeur procède à la nomination du salarié dont la candidature était la suivante si ce dernier souhaite toujours obtenir le poste.

- b) Si, au terme de la période d'essai, après évaluation, le salarié temporaire ou permanent est maintenu dans son nouveau poste, il devient titulaire de ce poste.

### ARTICLE 10 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

#### 10.01 Mesure de protection de l'emploi

- a) Dans le cas où des changements importants à la structure, aux orientations, aux revenus et/ou aux dépenses du Festival entraîneraient une réduction du nombre de salariés, une diminution du nombre d'heures de travail disponibles, l'employeur en informe le syndicat par courriel. À la demande du syndicat, une rencontre avec l'employeur doit être tenue dans les trente (30) jours suivant la demande.

## 10.02 Licenciement

- a) L'employeur s'engage à se conformer à l'article 82 et suivants de la *Loi sur les normes du travail* en matière de licenciement soit :
- moins de trois (3) mois – aucun avis ;
  - trois (3) mois à moins d'un (1) an – une (1) semaine ;
  - un (1) an à moins de cinq (5) ans – deux (2) semaines ;
  - cinq (5) ans à moins de dix (10) ans – quatre (4) semaines ;
  - dix (10) ans et plus – huit (8) semaines.
- b) L'employeur précise par écrit au syndicat le nombre de postes abolis, les fonctions concernées ainsi que la ou les raisons justifiant cette diminution des effectifs.
- c) Si plusieurs postes d'une même fonction doivent être abolis, l'employeur met à pied les salariés détenant le moins d'ancienneté dans chaque fonction visée.
- d) Le salarié dont le poste est aboli se voit offrir par l'employeur l'un des postes vacants disponibles et pour lesquels il remplit les exigences du poste. Il est alors réputé prioritaire sur lesdits postes par rapport à tout autre salarié détenant moins d'ancienneté.
- e) S'il n'y a pas plus de postes disponibles, le salarié est inscrit sur la liste de rappel. Le rappel au travail se fait par ancienneté.
- f) Par ailleurs, compte tenu de la nature même des activités de l'employeur, les parties reconnaissent l'article 82.1 de la *Loi sur les normes du travail* s'applique aux contrats de travail des salariés temporaires.

## 10.03 Licenciement collectif

- a) Dans le cas d'un licenciement collectif, l'employeur avise les salariés touchés qu'ils sont licenciés et transmet une copie au syndicat.
- b) En cas de licenciement collectif, l'employeur s'engage à appliquer la *Loi sur les normes du travail*.

## 10.04 Accompagnement syndical

Le salarié visé par une mise à pied ou un licenciement a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors de la rencontre relative à ce sujet avec l'employeur.

## 10.05 Fermeture

L'employeur avise les salariés et le syndicat de toute fermeture éventuelle ou de tout défaut de paiement sur les salaires aussitôt que l'employeur en est informé.

L'employeur ne peut obliger les salariés à travailler si l'employeur n'est pas en mesure de les payer.

## **ARTICLE 11 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL**

### **11.01 Semaine normale de travail**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, mais rien dans la présente convention collective ne peut être interprété comme une garantie d'heures de travail.

### **11.02 Semaine préproduction et événementielle**

En temps de préproduction et d'événement du Festival, l'horaire de travail est laissé à la discrétion du salarié, en ce sens que le salarié est libre de décider de ses heures de début et de fin de journée et du nombre d'heures travaillées dans une semaine, pourvu que le travail à accomplir soit réalisé. Cependant, dans la confection de son horaire, le salarié doit prendre en considération les exigences de son département.

### **11.03 Période de repas**

L'employeur, à travers la flexibilité des horaires qui est laissée à la discrétion des salariés, reconnaît le droit des salariés à une période de dîner non rémunérée.

11.04 Si le contrat du salarié prévoit la production d'un rapport-bilan et que le salarié n'a pas eu le temps de le réaliser avant la fin de son contrat, l'employeur doit prolonger le contrat du salarié pour lui permettre de réaliser cette tâche. La durée de la prolongation doit être convenue entre le salarié et son directeur.

### **11.05 Lieux de travail**

Si le salarié doit s'absenter ou souhaite travailler à partir de son domicile, il doit s'entendre au préalable avec son directeur de département.

## **ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

12.01 Compte tenu de la nature du travail et de la flexibilité des horaires, les parties reconnaissent que la rémunération convenue entre l'employeur et les salariés inclut le paiement d'heures supplémentaires.

Le salarié doit préalablement obtenir l'autorisation de son gestionnaire pour effectuer du temps supplémentaire et convenir des modalités de reprise de temps. Si le salarié n'est pas en mesure de récupérer le temps supplémentaire dans son horaire de la semaine, la rémunération horaire du salarié ne peut être inférieure au salaire prévu à la *Loi sur les normes du travail*. Le cas échéant les heures supplémentaires s'appliquent.

Sous réserve de ce qui précède, l'article 54 (4) de la *Loi sur les normes du travail* s'applique.

## ARTICLE 13 – VACANCES

### 13.01 Vacances annuelles

Le congé annuel payé est accordé sur la base de l'ancienneté du salarié au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, et ce, selon le tableau suivant :

Durée de l'ancienneté reconnue	Durée du congé	Indemnité de vacances
Moins d'un an	Une (1) journée par mois d'ancienneté maximum de 10 jours	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines	4 %
3 ans et plus	3 semaines	6 %

13.02 Le salarié temporaire ou intérimaire a le choix entre bénéficier d'une période de vacances ou encore recevoir une indemnité compensatrice de vacances. Cette décision doit être prise au moment de la signature de son contrat avec l'employeur.

13.03 Dans le cas du salarié temporaire ou intérimaire qui reçoit l'indemnité de vacances, son salaire hebdomadaire est majoré du pourcentage prévu au paragraphe 13.01 de la convention collective et constitue le paiement des vacances qui seront prises lorsque les services du salarié ne seront plus requis par le Festival. L'indemnité est versée à chacune des paies du salarié.

### 13.04 Choix de vacances pour les salariés

- a) L'employeur indique au salarié le nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
  - i Pour le salarié temporaire ou intérimaire, au moment de la signature du contrat avec l'employeur ;
  - ii. Pour le salarié permanent, au plus tard, le 30 avril de chaque année.
- b) Le salarié indique à l'employeur ses préférences de vacances pour la totalité des journées de vacances annuelles auxquelles il a droit dans l'année.
- c) Le directeur de chacun des départements confirme par écrit le choix de vacances du salarié sous sa direction en tenant compte de l'ancienneté et des préférences exprimées par celui-ci.

Le refus d'une demande de vacances du 1<sup>er</sup> août au terme de l'édition du Festival ou du contrat ne peut donner lieu à un grief.

Advenant que plusieurs salariés souhaitent prendre leurs vacances au cours d'une même période ou que les besoins du service ne le permettent pas, l'employeur peut proposer d'autres choix de vacances.

- d) Pour le salarié permanent, les vacances annuelles doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Les vacances ne sont pas accumulables d'une année à l'autre.
- e) Un salarié permanent peut changer ses dates de congé annuel, avec l'approbation de l'employeur, à la condition que la période de congé des autres salariés soit respectée.

#### **13.05 Congé survenu durant les vacances**

Les jours fériés qui surviennent pendant les vacances d'un salarié s'ajoutent à celles-ci au début ou à la fin, après entente entre le salarié et l'employeur.

#### **13.06 Report du congé annuel**

Si, au moment de débiter sa période de congé annuel, le salarié permanent est absent du travail pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, de maternité, de paternité, ou pour toute autre absence autorisée par la convention collective, le salarié peut reporter son congé annuel à une autre période de la même année de référence. Cette période est déterminée après entente entre le salarié et l'employeur. Si le salarié n'est pas de retour au travail le 30 avril de l'année en cours, ses vacances lui sont payées. S'il s'agit d'un salarié temporaire ou temporaire intérimaire, ses vacances lui sont payées à la fin de son contrat.

#### **13.07 Calcul de l'indemnité de congé annuel**

Les pourcentages de l'indemnité de vacances sont calculés sur le total des gains bruts gagnés par le salarié, du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

#### **13.08 Versement de la paie de congé annuel**

À moins de demande contraire de la part du salarié permanent, sa paie de congé annuelle lui est remise selon le rythme régulier du versement des paies.

#### **13.09 Vacances et congés dus**

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès du salarié, tous ses crédits de vacances accumulées, les vacances en cours, les jours fériés accumulés et la banque de temps accumulé lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession selon le cas.

### **ARTICLE 14 – CONGÉS**

#### **JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS**

14.01 L'employeur reconnaît annuellement les jours fériés chômés et payés suivants :

- le jour de l'An
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- la Journée nationale des patriotes
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël

#### 14.02 **Bureau de l'employeur fermé pendant la période des Fêtes**

Les salariés permanents sont payés pendant la période des Fêtes pendant laquelle le bureau de l'employeur est fermé. L'employeur leur paie ainsi les jours fériés qui s'appliquent en vertu du paragraphe précédent et paie les autres journées jusqu'au retour au travail.

#### 14.03 **Rémunération des jours fériés chômés et payés**

- a) Le salarié à temps plein reçoit lors de chacune des journées prévues au paragraphe 14.01 une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- b) Le salarié à temps partiel, temporaire et intérimaire reçoit lors de chacune des journées prévues au paragraphe 14.01 une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la date du jour férié.

#### 14.04 **Coïncidence, paiement ou report d'un jour férié**

##### a) **Coïncidence du jour de fête avec un congé hebdomadaire**

Dans l'éventualité où un jour de fête chômé et payé coïncide avec le congé hebdomadaire d'un salarié, celui-ci a le choix de recevoir la rémunération de la fête ou de reporter le congé à une autre date, à convenir avec l'employeur.

Les jours de fête reportés qui n'ont pas été pris au 31 décembre de chaque année sont payés à la première paie de l'année suivante.

##### b) **Coïncidence du jour de fête avec un congé annuel**

Si un salarié est en congé annuel l'un des jours mentionnés au paragraphe 14.01, il a le choix d'ajouter le congé à sa période de congé annuel, de recevoir le paiement pour la fête ou de reporter le congé à une autre date, à convenir avec l'employeur.

Les jours de fête reportés qui n'ont pas été pris au 31 décembre de chaque année sont payés à la première paie de l'année suivante.

##### c) **Coïncidence du jour de fête avec un jour de travail**

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, il a le choix de recevoir son salaire régulier majoré de la rémunération prévue au paragraphe 14.03 ou de reporter le congé à une autre date, à convenir avec l'employeur.

## **CONGÉS DE MALADIE**

### **14.05 Congés de maladie**

- a) Chaque salarié a droit à des congés de maladie sans perte de salaire.
- b) Il est entendu que l'employeur considère les rendez-vous médicaux ou la maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié comme des raisons justifiant l'utilisation d'un congé de maladie.
- c) Lorsqu'un employé s'absente pour maladie plus de dix (10) jours consécutifs ou non, l'employeur l'oriente vers Emploi et Développement social Canada afin que le salarié puisse effectuer une demande de chômage maladie s'il le désire et l'employeur pourvoie au poste.

## **CONGÉS SOCIAUX**

### **14.06 Congés sociaux**

Un salarié a le droit de s'absenter de son travail :

- a) À l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, de son enfant ou de l'enfant de sa ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur : cinq (5) jours sans perte de salaire.
- b) À l'occasion du décès d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru ou d'un gendre, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère : trois (3) jours sans perte de salaire.
- c) Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de distance du lieu de la résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle sans perte de salaire.
- d) À l'occasion du mariage du salarié : un (1) jour sans perte de salaire.
- e) À l'occasion du mariage de son enfant, de l'enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père ou de sa mère : un (1) jour sans perte de salaire.
- f) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : un congé de deux (2) jours sans perte de salaire et trois (3) jours sans salaire.

Le salarié doit fournir, à la demande de l'employeur, une preuve ou attestation, pour les événements prévus aux alinéas a), b), c), e), f).

Advenant le cas où un de ces événements survient pendant une période de congé annuel, le congé annuel du salarié est reporté à une date ultérieure, pour la

portion équivalente au nombre de jours de congé auquel le salarié a droit, selon les alinéas précédents.

#### 14.07 Comparution légale

- a) Un salarié appelé à comparaître en défense dans une cause civile à la suite d'un événement survenu dans le cadre de son travail ne subit aucune diminution de traitement.
- b) Quand un salarié est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire, sur présentation de pièces justificatives à l'employeur, il peut s'absenter, sans traitement, le nombre de jours où sa présence est requise en cour.

#### 14.08 Libération pour élection

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'employeur détermine, conformément à la *Loi électorale*, les heures de travail de chaque salarié pour leur permettre d'aller voter.

#### 14.09 Congé sans traitement pour activités politiques

Sur demande écrite d'un (1) mois à l'avance, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

### CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES

#### 14.10 a) Congé pour obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année dont deux (2) sont rémunérés, 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, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Un congé supplémentaire de cinq (5) jours sans traitement est accordé si l'enfant est mineur.

- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journée, si l'employeur y consent.
- c) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

### CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

Les dispositions prescrites par le *Régime québécois d'assurance parentale* et toute autre disposition d'ordre publique relatives au congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption s'appliquent aux salariés.

#### **14.11 Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.

Le congé parental peut s'ajouter au congé de maternité.

Le congé de maternité peut être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. L'employeur peut consentir à un congé de maternité plus long si la salariée le lui demande.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

À partir de la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail.

- 14.12 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la dix-neuvième (19<sup>e</sup>) semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité. Le congé se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine où survient la mort de l'enfant ou l'interruption de grossesse.

#### **14.13 Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

#### **14.14 Congé d'adoption et congé parental**

Le salarié-parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le salarié qui adopte l'enfant mineur de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental peut commencer la semaine de la naissance du nouveau-né. Dans le cas d'une adoption, le congé parental peut débiter la semaine où l'enfant est confié au salarié, s'il s'agit d'une adoption au Québec. S'il s'agit d'une adoption hors Québec, le congé peut débiter deux (2) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption.

Le congé parental s'ajoute au choix du salarié :

- au congé de maternité de dix-huit (18) semaines ;
- au congé de paternité de cinq (5) semaines.

#### 14.15 Circonstances exceptionnelles de prise de congé

- a) Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- b) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, le congé peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) En outre, dans le cas du congé de maternité, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé sans traitement de la durée indiquée au certificat médical.

#### 14.16 Réintégration du salarié

- a) Le salarié doit aviser l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance de sa disponibilité à retourner au travail.
- b) À la fin d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, l'employeur réintègre le salarié permanent dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. S'il s'agit d'un salarié temporaire, celui-ci est réputé être rappelé au travail lors de l'édition suivante du Festival conformément au paragraphe 9.02 de la convention collective.

Si le poste du salarié a été aboli pendant son congé sans traitement, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective à l'article 10.

#### 14.17 Accumulation des congés

Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié continue d'accumuler son droit au congé annuel.

### CONGÉ SANS TRAITEMENT

#### 14.18 Congé sans traitement pour le salarié permanent ou temporaire

- a) L'employeur accorde à tout salarié ayant plus de six (6) ans de service continu un congé sans traitement pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit attendre au moins six (6) ans à la fin d'un congé sans traitement avant de pouvoir faire une nouvelle demande de congé.
- b) Le salarié fait sa demande par écrit à l'employeur, au moins deux (2) mois avant le début du congé sans traitement, en indiquant la durée du congé désiré.

- c) L'employeur répond à cette demande par écrit dans un délai maximum de quinze (15) jours, et envoie une copie de cette réponse au même moment au syndicat. L'employeur ne peut refuser le congé sans motif valable.

#### **14.19 Maintien des droits pour tous les salariés**

Pendant son congé sans traitement, le salarié a droit aux bénéfices de la convention collective, sans accumulation d'ancienneté.

#### **14.20 Retour**

À son retour au travail, le salarié permanent est réintégré dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. S'il s'agit d'un salarié temporaire, celui-ci est réputé être rappelé au travail lors de l'édition suivante du Festival conformément au paragraphe 9.02 de la convention collective.

Si le poste du salarié a été aboli pendant son congé sans traitement, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective à l'article 10.

### **ARTICLE 15 – ASSURANCE COLLECTIVE**

#### **15.01 Maintien des protections**

Les protections découlant du régime d'assurance collective actuellement en vigueur sont maintenues et ne peuvent être modifiées par l'employeur sans le consentement écrit du syndicat.

#### **15.02 Primes**

La répartition des coûts de la prime du régime d'assurance collective entre l'employeur et le salarié ne peut être modifiée sans l'accord du syndicat.

#### **15.03 Admissibilité**

Tout salarié permanent doit adhérer au régime d'assurance collective en vigueur, sous réserve de ses dispositions.

#### **15.04 Absence du salarié**

L'employeur continue de verser la prime pour un salarié absent de son travail pour toute raison prévue par la convention collective, excepté le congé sans traitement prévu au paragraphe 14.18.

## **ARTICLE 16 – RÉMUNÉRATION**

### **SALAIRE**

#### **16.01 Augmentation de salaire**

Le tarif horaire indiqué sur le bulletin de paie de l'année précédente est majoré de deux pour cent (2 %) au 1<sup>er</sup> mai 2021.

### **ALLOCATIONS**

#### **16.02 Allocation de déplacement automobile**

Un salarié qui accepte d'utiliser son véhicule personnel à la demande de l'employeur et aux fins de son travail reçoit une allocation kilométrique de cinquante-cinq cents (0,55 \$) du kilomètre parcouru à partir du bureau du Festival. Ce taux est majoré à cinquante-six cents (0,56 \$) du kilomètre parcouru au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

#### **16.03 Allocation pour l'utilisation de son ordinateur personnel**

L'employeur rembourse cinquante dollars (50 \$) par mois au salarié qui utilise son ordinateur personnel dans le cadre de son travail chez l'employeur pour plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps de travail. Afin de se prévaloir de cette disposition, le salarié doit obtenir une approbation préalable de son gestionnaire.

#### **16.04 Allocation téléphonique**

En période événementielle, l'employeur fournit un téléphone cellulaire à chaque salarié. Si une telle option n'est pas possible et à la suite de l'approbation du gestionnaire, l'employeur rembourse au salarié un montant de quarante dollars (40 \$) par mois.

### **DÉPENSES**

#### **16.05 Dépenses professionnelles**

L'employeur rembourse les dépenses professionnelles de tout salarié dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport de dépenses complété par le salarié. Le salarié doit fournir les preuves de dépenses et celles-ci doivent avoir été préapprouvées.

### **MODALITÉS DE PAIE**

#### **16.06 Paie**

La paie de chacun des salariés est déposée dans le compte bancaire indiqué par celui-ci au plus tard le jeudi, toutes les deux (2) semaines, et ce, selon la pratique actuelle.

#### 16.07 **Bulletin de paie**

Le bulletin de paie est rendu disponible au salarié par voie numérique en même temps que le versement du salaire. Les détails suivants se retrouvent sur ce bulletin de paie, dans sa forme actuelle et conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

#### 16.08 **Montant versé en trop sur la paie**

Si l'employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé des montants en trop à un salarié, il tente d'en arriver à une entente avec ce dernier sur les modalités de remboursement.

#### 16.09 **Montant manquant sur la paie**

S'il y a une erreur sur la paie l'employeur s'engage à intervenir le plus rapidement possible auprès de la firme chargée de la paie pour que les correctifs s'appliquent.

#### 16.10 **Retenue sur le salaire**

Sous réserve du paragraphe 16.08, aucun montant ne peut être prélevé sur la paie d'un salarié sauf ceux prévus aux lois fiscales ou faisant l'objet d'une décision de la Cour.

### **ARTICLE 17 – FORMATION**

#### 17.01 **Principe**

L'employeur reconnaît l'importance de la formation professionnelle pour les salariés.

#### 17.02 **Programme de formation**

Les programmes de formation sont établis par l'employeur compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

#### 17.03 **Formation exigée par l'employeur**

- a) Toute formation exigée par l'employeur est suivie sans perte de traitement régulier. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaire, ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de l'établissement de l'employeur sont entièrement remboursés par celui-ci, le tout sur présentation de pièces justificatives.
- b) Un salarié non programmé au travail lors d'une journée de formation à laquelle il doit participer est rémunéré en fonction de la durée de la formation, selon son taux régulier.
- c) Il est entendu qu'un salarié qui se déplace pour assister à une formation est rémunéré pour une période minimale de quatre (4) heures.

## **ARTICLE 18 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **18.01 Principe général**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à respecter les lois liées à la santé et la sécurité et ses différents règlements.

Tout problème concernant la santé et la sécurité sera traité au comité de relations de travail. S'il y a lieu, un comité pourra être formé de deux (2) représentants de chacune des parties afin d'étudier une problématique particulière. Un ordre du jour sera préalablement acheminé et un procès-verbal effectué et adopté après chacune des réunions.

### **18.02 Droit de refus**

Un salarié peut exercer un droit de refus conformément aux articles prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*.

### **18.03 Rapport d'incident ou d'accident**

- a) Tout incident ou accident est rapporté par le salarié impliqué.
- b) Le salarié rédige la déclaration à la CNESST après l'expiration des quatorze (14) premiers jours qui suivent un accident, ou dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le retour au travail du salarié si celui-ci revient à l'intérieur des quatorze (14) premiers jours. Une copie de la déclaration est remise au syndicat.
- c) L'employeur maintient un registre des incidents et accidents rapportés.

### **18.04 Compensation**

Tout salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* voit son salaire maintenu jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours que dure son incapacité. Par la suite, celui-ci reçoit les prestations payables par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)*.

### **18.05 Examen médical**

Tout examen médical peut être exigé par l'employeur en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)* et sera aux frais de l'employeur.

### **18.06 Rapport d'enquête et d'inspection**

L'employeur remet au syndicat une copie de tout rapport d'enquête ou d'inspection concernant la sécurité des lieux de travail provenant de la CNESST.

#### **18.07 Premiers soins**

L'employeur met à la disposition des salariés un nombre adéquat de trousse de premiers soins, permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail. L'employeur s'assure également de vérifier régulièrement le contenu des trousse de premiers soins.

#### **18.08 Retour au travail**

- a) Lors du retour au travail d'un salarié, à la suite à une période d'absence pour maladie personnelle, accident de travail ou lésion professionnelle, l'employeur réintègre le salarié permanent dans le poste qu'il détient avec les mêmes bénéfices et avantages qui en découlent et auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. S'il s'agit d'un salarié temporaire qui n'est pas revenu avant la fin de son contrat, celui-ci est rappelé au travail lors de l'édition suivante du Festival conformément au paragraphe 9.02 de la convention collective.

Si le poste du salarié a été aboli pendant son congé sans traitement, il peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective à l'article 10.

### **ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ET PROCÉDURE DE GRIEFS**

#### **MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

##### **19.01 Principes des mesures disciplinaires**

Les parties souhaitent privilégier le dialogue pour corriger les comportements inappropriés afin de faire en sorte que de tels comportements ne se reproduisent plus. Dans le même sens, elles affirment que le dialogue entre le supérieur immédiat et le salarié concerné doit être privilégié afin de corriger les comportements inappropriés.

##### **19.02 Gradation des mesures**

Les mesures disciplinaires sont imposées selon les principes de fréquences et de gravités.

##### **19.03 Délai**

Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié dans un délai raisonnable contenu des circonstances suivant l'incident ou de la connaissance acquise par l'employeur de l'incident.

##### **19.04 Avis écrit**

Une copie de la mesure disciplinaire déposée au dossier du salarié est transmise simultanément au salarié et au syndicat. Cet écrit doit mentionner les motifs à l'appui de la décision de l'employeur et la sanction imposée au salarié.

#### 19.05 **Signature du salarié**

Si le salarié est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu une mesure disciplinaire, sa signature ne peut en aucun cas être interprétée comme un aveu de culpabilité ou comme une acceptation de la mesure disciplinaire.

#### 19.06 **Rencontre avec l'employeur**

Un salarié doit être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre de nature disciplinaire. Si aucun représentant du syndicat n'est disponible, le salarié doit être accompagné d'un autre salarié témoin lors de la rencontre.

#### 19.07 **Non-interruption de l'ancienneté**

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Lors d'une suspension, le salarié peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributifs prévus par la convention collective, pourvu qu'il fasse les versements exigibles pour la partie qu'il doit payer.

#### 19.08 **Immunité**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un représentant ou un membre du syndicat en raison de ses fonctions syndicales.

#### 19.09 **Délai de péremption**

Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier disciplinaire de tout salarié et est considérée nulle après une période de douze (12) mois pour un salarié permanent et après trois (3) éditions du Festival pour un salarié temporaire, suivant sa réception et ne peut en aucun cas être utilisée ou invoquée par la suite.

#### 19.10 **Mesures administratives**

Lorsque l'employeur se voit dans l'obligation d'entreprendre une mesure administrative, il rencontre le salarié en présence d'un représentant du syndicat afin de l'informer de ladite démarche. Si aucun représentant du syndicat n'est disponible, le salarié doit être accompagné d'un autre salarié témoin lors de la rencontre. Une copie de la mesure administrative déposée au dossier du salarié doit être remise simultanément au salarié et au syndicat.

#### 19.11 **Recours du salarié**

Tout salarié faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative peut contester par grief la mesure imposée, le tout suivant la procédure de griefs et d'arbitrage.

#### 19.12 **Fardeau de la preuve**

Dans tous les cas de mesures disciplinaires et administratives, l'employeur a le fardeau de la preuve.

#### 19.13 Accès au dossier

L'employeur permet à un salarié de consulter son dossier disciplinaire et d'employé et d'en obtenir une copie sans frais, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réception d'une demande écrite du salarié à cet effet. Le syndicat peut effectuer la même demande si une autorisation écrite du salarié est produite.

#### 19.14 Confidentialité du dossier du salarié

Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, l'employeur et le syndicat s'engagent à assurer la confidentialité de l'information relative au dossier du salarié et à ne divulguer aucun renseignement personnel à un tiers, à moins d'y être autorisés par la loi ou que le salarié y consent.

### PROCÉDURE DE GRIEFS

19.15 La procédure qui suit s'applique de la même façon en faisant les adaptations nécessaires dans le cas d'un grief patronal.

#### 19.16 Intention des parties

Les parties affirment qu'elles ont la ferme intention de régler équitablement et dans les plus brefs délais tout grief lié à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

#### 19.17 Dépôt du grief et réponse de l'employeur

Tout salarié peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

- a) Le salarié ou un représentant du syndicat soumet le grief par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement ou de la connaissance des faits dont le grief découle. Dans le cas d'un grief pour harcèlement psychologique, le délai de grief est de vingt-quatre (24) mois de la dernière manifestation.
- b) L'employeur transmet sa réponse par écrit au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réception du grief.
- c) Si la réponse de l'employeur n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prévu au paragraphe précédent, le syndicat peut poursuivre le processus en arbitrage conformément à l'article 20 dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'employeur ou l'expiration du délai de la première étape selon la première des deux (2) éventualités.

#### 19.18 Départ

Un salarié qui quitte le service de l'employeur conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par l'application de la convention collective.

#### **19.19 Règlement**

Tout règlement intervenu après le dépôt du grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur. Cette entente lie le syndicat, l'employeur et le salarié concerné.

#### **19.20 Forme et procédure**

Un vice de forme ou une erreur technique ne doit pas annuler un grief et peut être corrigé à n'importe quelle étape de la procédure, à la condition de ne pas en modifier la nature.

#### **19.21 Délais**

Les délais prévus au présent article sont de rigueur à moins qu'ils ne soient prolongés par entente écrite entre les parties.

### **ARTICLE 20 – ARBITRAGE**

#### **20.01 Médiation arbitrale**

Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

#### **20.02 Juridiction**

L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec les termes et dispositions de la convention collective.

#### **20.03 Mesure disciplinaire**

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a la juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances.

#### **20.04 Sentence arbitrale**

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié concerné.

#### **20.05 Frais d'arbitrage**

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés en parts égales par les parties.

Les frais afférant aux témoins sont à la charge de la partie qui les convoque.

## ARTICLE 21 – DURÉE DE LA CONVENTION

### 21.01 Durée de la convention collective et application

La convention collective de travail prend effet le 4 juillet 2021 et se termine le 5 juillet 2022.

Les conditions de travail contenues dans la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou de l'exercice du droit de grève ou du lock-out, selon la première éventualité.

### 21.02 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. Elles sont reconduites d'office lors du renouvellement de la convention collective, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

### 21.03 Grève et lock-out

L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la convention collective.

### 21.04 Autres dispositions

Pendant toute sa durée, la présente convention collective lie les successeurs et les mandataires des deux (2) parties.

21.05 L'entrée en vigueur de la convention collective ne doit donner lieu à aucune mise à pied, congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire.

### 21.06 Rétroactivité

Cette convention n'a pas d'effet rétroactif sauf pour les salaires.

Le paiement de la rétroactivité se fait au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, sur un chèque distinct.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 24<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2021.

Pour l'employeur

  
\_\_\_\_\_  
Nicolas Gravel, Directeur

Pour le syndicat

  
\_\_\_\_\_  
Géraldine Pompan

## **ANNEXE « A »**

### **MÉDIATION ET ARBITRAGE SIMPLIFIÉ**

#### **1. Préambule**

Les parties souhaitent régler les griefs dans les meilleurs délais et le plus efficacement possible.

#### **2. Nature du mandat**

La procédure de médiation arbitrale consiste, dans un premier temps, à cerner la problématique ayant donné lieu à la mésentente et, dans un deuxième temps, à identifier des modalités de règlement qui tiennent compte des intérêts des parties.

Si la médiation arbitrale ne permettait pas de convenir d'une entente mutuellement acceptable, les parties reconnaissent le médiateur-arbitre valablement saisi des griefs en vertu du *Code du travail* et habile à en décider par sentence arbitrale selon la procédure d'arbitrage simplifié.

#### **3. Processus libre et volontaire**

Le processus est libre et volontaire. Les parties consentent à y participer de façon active afin de régler leurs différends et d'en arriver à une entente mutuellement acceptable.

Chaque partie peut se retirer et mettre fin au processus de médiation arbitrale unilatéralement, à sa discrétion. Dans un tel cas, il est convenu d'informer l'autre partie à l'avance de cette décision et d'accepter une rencontre en aparté avec le médiateur-arbitre avant de la mettre à exécution. À ce moment, le médiateur-arbitre sera appelé à trancher le litige tel qu'il est prévu, notamment aux paragraphes 13 et 14.

Malgré le paragraphe précédent, le médiateur-arbitre peut en tout temps demander que le grief soit entendu dans le cadre du processus usuel d'arbitrage s'il estime que l'intérêt commun le requiert. Dans un tel cas, le médiateur-arbitre signifie aux parties qu'il ne souhaite pas entendre ledit grief et demande aux parties de faire nommer un arbitre qui le tranchera.

#### **4. Rôle du médiateur-arbitre**

Le médiateur-arbitre est une personne impartiale qui aide les parties à trouver leurs propres solutions. Il agit comme personne-ressource afin de favoriser une entente. Son rôle consiste à animer et encadrer une dynamique d'échanges susceptibles d'amener les parties concernées à dénouer elles-mêmes la mésentente.

Le médiateur-arbitre n'offre aucune opinion juridique.

Il n'appartient pas au médiateur-arbitre de juger de la valeur ou de l'opportunité d'une entente de règlement qui doit demeurer l'expression de la volonté des parties. Néanmoins, si le médiateur-arbitre est d'avis que la poursuite du processus de médiation risque de créer une situation de net déséquilibre ou d'injustice manifeste pour une partie, il doit en informer les participants à la médiation et les inviter, s'il y a lieu, à prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou, s'il l'estime nécessaire, il peut suspendre temporairement le processus de médiation ou tout simplement y mettre fin et procéder à l'arbitrage simplifié.

## **5. Impartialité**

Le médiateur-arbitre agit en tout temps de façon neutre et impartiale.

## **6. Rôle des parties**

Il est essentiel pour le bon fonctionnement du processus de médiation arbitrale qu'il y ait un échange de communication franche et honnête.

Dans le cadre de cette démarche, les parties s'engagent à faire preuve de bonne foi, à dialoguer en toute civilité et à partager toute information pertinente afin de régler leur conflit de façon informelle.

## **7. Durée**

La durée de la médiation arbitrale est déterminée par les parties pour chaque grief ou groupe de griefs. Cette durée peut être prolongée avec l'accord écrit des parties.

## **8. Déroulement**

Chaque partie expose au médiateur-arbitre sa position de façon concise à l'égard des enjeux, des faits et documents pertinents, de même que ses prétentions à l'égard de chaque sujet identifié.

Un témoin peut être entendu à la demande du médiateur-arbitre, exceptionnellement à ce stade, sur une question précise soulevée lors d'une des présentations. Il est alors interrogé par le médiateur-arbitre seulement.

Chaque partie a le droit de réplique et de supplique.

L'ordre de présentation est déterminé par les parties. À défaut d'accord, l'ordre est déterminé par le médiateur-arbitre en fonction des règles régissant le fardeau de preuve.

Le médiateur-arbitre, suite à la présentation des parties, peut rencontrer les parties ensemble ou en privé en vue de les amener à un règlement à l'amiable du ou des griefs.

## **9. Rencontres privées**

Le médiateur-arbitre peut, quand il le juge utile, avoir des apartés avec l'une des parties, lesquelles peuvent aussi, à tout moment, demander à s'entretenir privé et confidentiellement avec celui-ci.

## **10. Confidentialité des rencontres privées**

La teneur des rencontres que le médiateur-arbitre tient privéement avec une seule partie ainsi que la documentation communiquée à ces occasions sont également confidentielle. Ainsi, le médiateur-arbitre n'en communique la teneur totale ou partielle à l'autre partie, à sa discrétion, qu'avec l'accord préalable de la partie rencontrée privéement.

Chaque partie et chaque participant s'engagent personnellement à ne divulguer dans aucune circonstance la teneur de ces rencontres et à ne pas, par voie d'assignation à comparaître ou

autrement, chercher à contraindre un ou des participants à témoigner dans quelque procédure que ce soit au sujet des propos tenus dans le cadre desdites rencontres.

#### **11. Entente**

Toute entente à intervenir sera attestée par écrit, signée par les parties et remise au médiateur-arbitre pour qu'il puisse en faire le constat en tant qu'arbitre de grief.

#### **12. Impasse**

Lorsque le médiateur-arbitre estime de sa propre initiative ou à l'invitation d'une partie qu'une question en litige n'est pas susceptible d'une solution négociée, il doit en informer les parties et renvoyer la question à l'arbitrage simplifié suivant les règles énoncées ci-après. Le constat d'impasse déclaré à l'invitation d'une partie ou à l'initiative du médiateur-arbitre est mentionné dans la sentence.

#### **13. Arbitrage simplifié et règles de preuve**

À ce stade, un témoin peut être entendu sur une question précise soulevée lors de la présentation faite au paragraphe 8 dans les cas suivants :

- à la demande du médiateur-arbitre ;
- à la demande d'une des parties et si le médiateur-arbitre juge que cela est nécessaire.

Si le médiateur-arbitre accepte qu'un témoin soit entendu, il est d'abord interrogé par le médiateur-arbitre, s'il le désire, et par la suite, selon la procédure habituelle lors d'un arbitrage de grief traditionnel.

Aussi, il est loisible à chaque partie, suivant le mode déterminé par le médiateur-arbitre, de compléter de façon concise l'exposé de sa position faite dans le cadre du paragraphe 8 et de la solution qu'il préconise par voie d'un exposé oral ou écrit accompagné par tout document pertinent au soutien de sa prétention.

Le médiateur-arbitre appelé à décider par sentence d'une question qui n'a pas fait l'objet d'une entente, peut appuyer sa décision sur toute information portée à sa connaissance durant la médiation arbitrale, soit avant ou après qu'une impasse aura été constatée à l'égard de ladite question.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout ce qui a été dit lors des rencontres privées avec le médiateur-arbitre est considéré comme irrecevable en preuve et le médiateur-arbitre ne doit en aucun temps en tenir compte pour appuyer sa décision.

#### **14. Décision**

Le médiateur-arbitre décide du grief conformément aux dispositions de la convention collective. Dans un tel cas, la présentation faite par chacune des parties dans le cadre du paragraphe 8, les témoins entendus, le cas échéant, ainsi que l'exposé concis prévu au paragraphe 13, constituent la preuve et l'argumentation au dossier.

**Le médiateur-arbitre rend alors une décision arbitrale selon la forme usuelle.**

#### **15. Immunité**

Il est en outre explicitement convenu que cette démarche de médiation et d'arbitrage simplifié se déroule à la demande et avec le consentement exprès des parties donné dans le cadre d'une conférence préparatoire au sens des articles 100.2 du *Code du travail du Québec* et des articles 27 et 28 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*. Le médiateur-arbitre ne pourra être appelé à témoigner dans une procédure judiciaire et il bénéficie, à tous égards, de l'immunité stipulée à l'article 100.1 du *Code*.

#### **16. Respect des règles de justice naturelle et révision judiciaire**

Les parties reconnaissent et se déclarent satisfaites que la présente annexe et ses modalités respectent, à toutes fins, les règles de justice naturelle, dont le droit d'être entendues, et ne portent pas atteinte à la compétence du médiateur-arbitre de décider de toute question renvoyée à l'arbitrage simplifié.

Sous réserve du droit des parties de contester la décision arbitrale par la voie de la révision judiciaire, les parties conviennent que le recours au mécanisme de la médiation et d'arbitrage simplifié ne constitue pas une violation de la convention collective et que la décision du médiateur-arbitre est finale, exécutoire et sans appel.

#### **17. Modifications**

Le présent protocole peut être modifié en tout temps par un accord écrit des parties.

#### **18. Honoraires**

Les honoraires et les débours encourus par la médiation arbitrale sont acquittés conformément à la convention collective.

**ANNEXE « B »  
CONTRAT DE TRAVAIL**

<b>CONTRAT DE TRAVAIL</b>
Nom du salarié
Titre d'emploi
Statut (temporaire ou intérimaire)
Nom du directeur de département
Durée de l'emploi (durée du contrat)
Salaire hebdomadaire
<b>Signature du salarié</b>
<b>Date</b>
<b>Signature du représentant de l'employeur :</b>
<b>Date</b>

**Note : veuillez transmettre une copie de ce document par courriel au syndicat. Toutes les autres conditions d'emplois sont prévues dans la convention collective.**

## ANNEXE « C »

## TITULAIRES DE POSTES, ANCIENNETÉ ET LISTE DE RAPPEL

## Liste d'ancienneté

Nom du salarié	Département	Poste détenu	Date d'embauche	Permanent (P) Non-permanent (NP)
Fonfrède, Julien	Programmation	Programmeur	2007-05-14	
Tougas-Fréchette, Gabrielle	Programmation	Programmeur	2007-08-20	
Pompon, Géraldine	Communication	Coordo outils	2008-08-04	
O'Reilly, Jean-Michel	Production	Circulation	2008-08-25	
Dibamehr, Katayoun	Administration	Financement	2012-05-21	
Galwey, James	Production	Coordo copie	2012-20-08	
Marcil, Francis	Production		2012-10-01	
Bélisle, Christian	Production	Assistant de production	2014-09-29	
Le Flaguais, Frank	Accueil	Chauffeur	2007-11-07	
Hary, Patrice	Accueil	Chauffeur	2009-10-12	
Wannaz-Martel, Chloé	Communication	Gestionnaire	2015-06-08	
Arzpeyma, Alborz	Administration	Programmation	2015-07-02	
Bordeleau Bursztajn, Sara	Production	Gérant de salle	2016-10-05	
Grosjean, Corine	Accueil	Adjointe accueil	2016-10-05	
Trottier, Éloi	Production	Gérant de salle	2016-10-05	
Grangé, Emmanuel	Communication	Vidéographe	2016-10-05	
Poirier, Émilie	Programmation	Coordo CM	2017-05-15	

Nom du salarié	Département	Poste détenu	Date d'embauche	Permanent (P) Non-permanent (NP)
Dubern, Joséphine	Communication	Commandite	2017-07-31	
Robin, Patricia	Communication	Réviseur	2017-08-01	
Rivard, Frédérique	Communication	Dir. Artistique	2017-08-15	
Georgieva, Tania	Production	Gérant de salle	2017-08-21	
Ducasse, Yohann	Production	Assistant prod	2017-10-01	
Vezeau, Sylvain	Production	Assistant Prod	2017-10-01	
Doré Pilote, Alexandrine	Production	Gérant de salle	2017-10-05	
Michalska, Kinga	Communication	Photographe	2017-10-05	
Dehedin, Guillaume	Production	Gérant de salle	2017-10-05	
Fernandez Gonzalez, Susana	Programmation	Responsable FO	2018-06-01	
De Swarte, Clotilde	Administration	Financement	2018-07-23	
Drouin, Camille	Communication	Graphiste	2018-08-20	
Lapointe, Pascale	Production	Coordo bénévoles	2018-08-27	
Richer, Christel	Production	Coordo événement	2018-08-30	
Rousseau, Ingrid	Communication	Graphiste	2018-09-03	
Boisvert-Garant, Laurence	Production	Coordo Prod	2018-09-14	
Souchette, Évanne	Production	Adjointe circulation	2018-09-20	
Bellemare, Antoine	Production		2018-10-01	
Filion, Ariane	Production	Gérant de salle	2018-10-03	

Nom du salarié	Département	Poste détenu	Date d'embauche	Permanent (P) Non-permanent (NP)
Langlois, Alexandre	Production	Technicien	2018-10-03	
Abouaccar, Adam	Production	Gérant de salle	2018-10-03	
Thériault, Louis-David	Accueil	Chauffeur	2018-10-03	
Boyce, Maryse	Communication	Photographe	2018-10-03	
Ballerini, Paul	Production	Projectionniste	2018-10-04	
Airza, Alejandra	Production	Gérant de salle	2018-10-05	
Nadon, Antoine	Production			
Vaillancourt, Tommy	Production			
Pauwels, Marielle	Administration			
Buteau, Laurie	Communication			
Vivien, Gaumond	Communication	Photographe		

Considérant que la liste d'ancienneté a été confectionnée au meilleur des connaissances et des informations que nous avons en notre possession lors de la négociation, si un salarié peut démontrer par de la documentation adéquate qu'il y a erreur sur la liste d'ancienneté, l'employeur et le syndicat s'engagent à examiner sa demande lors d'un Comité de relations du travail et au besoin appliquer les ajustements nécessaires sur la liste d'ancienneté.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 1 – MAINTIEN DE CONDITIONS PARTICULIÈRES**

Considérant que certains salariés avaient négocié avec l'employeur des conditions de vacances plus avantageuses que ce qui est prévu dans la convention collective, les parties s'entendent pour que ces conditions soient maintenues pour les salariés concernés.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2 – NON-RAPPEL AU TRAVAIL DES SALARIÉS TITULAIRES DE POSTE**

Considérant la pandémie amorcée au début de l'année 2020 et les impacts occasionnés à l'organisation, certains employés ne seront pas rappelés au travail durant l'année 2020. Les parties s'entendent pour que les titulaires de postes non rappelés en 2020 conservent leur droit de rappel en 2021.

### **LETTRE D'ENTENTE NO 3 – NON-RAPPEL AU TRAVAIL DES SALARIÉS TITULAIRES DE POSTE**

Considérant la pandémie amorcée au début de l'année 2020 et les impacts occasionnés à l'organisation, certains employés ne seront pas rappelés au travail durant l'année 2021. Les parties s'entendent pour que les titulaires de postes non rappelés en 2021 conservent leur droit de rappel en 2022.