



SYNDICAT DE
L'ÉVÉNEMENTIEL
CSN

fncc

Fédération nationale
des communications
et de la culture



CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

FESTIVAL FANTASIA

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'ÉVÉNEMENTIEL –
CSN**

EN VIGUEUR

2024 - 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	6
ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	7
ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE	7
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES.....	8
ARTICLE 7 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	10
ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 9 – MOUVEMENT DE PERSONNEL ET DOTATION	12
ARTICLE 10 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	14
ARTICLE 11 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	17
ARTICLE 13 – VACANCES	18
ARTICLE 14 – CONGÉS	20
ARTICLE 15 – ASSURANCE COLLECTIVE.....	26
ARTICLE 16 – RÉMUNÉRATION	27
ARTICLE 17 – FORMATION.....	30
ARTICLE 18 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	30
ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ET PROCÉDURE DE GRIEFS	31
ARTICLE 20 – ARBITRAGE	35
ARTICLE 21 – DURÉE DE LA CONVENTION	35
ANNEXE « A » MÉDIATION ET ARBITRAGE SIMPLIFIÉ.....	37
ANNEXE « B » CONTRAT DE TRAVAIL.....	41
ANNEXE « C » TABLEAU DES POSTES ET DES TAUX DE SALAIRE.....	42
ANNEXE « D »	45
ANNEXE « E » PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	46
LETTRE D'ENTENTE NO 1 – COMITÉ PARITAIRE.....	51

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** But : La présente convention collective s’inscrit dans une perspective de compréhension mutuelle des Parties et dans l’objectif de maintenir et de promouvoir de bonnes relations de travail, de faciliter l’identification de solutions et le règlement des litiges, un climat de confiance et des communications basées sur le respect.

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 ou neutre 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 et aux employés toute politique ou règlement en vigueur à la signature de la convention collective.

Il leur en transmet également copie lorsqu’une version d’une politique ou d’un règlement est modifiée.

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 Définition des termes

- a) Employeur : désigne Festival Fantasia
- b) Syndicat : désigne le Syndicat des employé-es de l’événementiel - CSN.
- c) Parties : désigne l'Employeur représenté par la personne de son choix, et le Syndicat qui est représenté par l'un ou l'autre des membres du comité exécutif du Syndicat.
- d) Salarié : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- e) 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, événementiel, permanent ou intérimaire).

- f) 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.
- g) Salarié permanent : désigne un salarié qui travaille toute l'année.
- h) Salarié événementiel : désigne un salarié qui travaille pour la mise en œuvre de chaque édition du Festival durant la période débutant le ou vers le 1er juin et se terminant au plus tard le 31 août de l'année en cours.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Poste : désigne les classifications énoncées dans la présente convention collective.
- m) Jour : jour de calendrier.
- n) Jour ouvrable : jour compris du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours chômés et payés.
- o) Conjoint : désigne deux personnes :
 - i) qui sont mariées ou en union civile et cohabitent;
 - ii) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - iii) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- p) Grief : toute mésentente 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.

- q) Ancienneté : désigne la période continue pendant laquelle un lien d'emploi est maintenu entre un salarié et l'Employeur, sous réserve des dispositions de l'article 8.
- r) 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 sous réserve des dispositions de l'article 8.
- s) 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.
- t) Congédiement : désigne la rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'Employeur pour des motifs autres que le licenciement.
- u) Période de probation: désigne une période pendant laquelle l'Employeur évalue la capacité et les compétences d'un salarié à occuper le poste afin de décider si ce dernier sera retenu à son service comme salarié.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Non discriminatoire

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

3.02 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.

3.03 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.

Pendant la durée d'un contrat, l'Employeur communique avec le salarié uniquement via son adresse courriel institutionnelle.

3.04 Personne exclue de l'unité de négociation

L'Employeur reconnaît qu'une personne non-assujettie à la présente convention ne peut exécuter le travail accompli par les salariés qui le sont, sauf dans des cas d'urgence ou de force majeure.

Aux fins du présent paragraphe, le mot « urgence » signifie une situation non prévue, dont la solution ne peut être retardée et qui justifie une intervention immédiate.

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 ses opérations et 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 illégale.

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 particulière, entre un salarié et l'Employeur, relative à des conditions de travail différentes à celles prévues dans la présente convention n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants dûment mandatés par le Syndicat.

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 d'accréditation 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 pourvoir un poste devenu vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire.

Cependant, les parties conviennent que l'Employeur peut avoir recours à un sous-traitant dans le cas d'un besoin ponctuel et urgent ne pouvant être comblé par les salariés de l'unité, et ce, exclusivement pendant la tenue du festival Fantasia.

Dans tous les autres cas, si l'Employeur souhaite combler un besoin urgent ou un besoin ponctuel par un sous-traitant, il doit préalablement obtenir l'accord écrit du Syndicat. Le présent alinéa ne peut en aucun temps contrevenir au premier alinéa du présent article.

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

Si l'Employeur désire sous-traiter de manière ponctuelle d'autres tâches effectuées par l'unité d'accréditation, il doit convoquer un comité de relations de travail et obtenir l'accord écrit 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. Les stagiaires ne sont pas couverts par les dispositions de la présente convention collective.

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 ou virement bancaire, 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 aux comités paritaires prévus à la convention collective;
- c) Pour toute rencontre de négociation, conciliation ou médiation en présence de l'Employeur;

- d) Pour cinq (5) journées de préparation pour chaque salarié élu au comité de négociation, aux fins de la préparation de la négociation collective;
- e) Les parties conviennent de tenter d'éviter la tenue de rencontres paritaires non essentielles pendant le déroulement du festival.

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 représentant l'Employeur et au minimum de deux (2) personnes représentant 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.

7.02 Modalités

- a) Les rencontres sont tenues à la demande du Syndicat ou de l'Employeur.
- b) Ces rencontres se tiennent à la date et à l'heure convenues ou au plus tard dans les quinze (15) jours de la demande de l'une des Parties. Cependant, dans le cas d'une situation urgente, la rencontre doit se tenir à l'intérieur d'un délai de trois (3) jours.
- c) Les sujets et l'ordre du jour doivent être soumis à l'avance.
- d) Une partie peut s'adjoindre un représentant externe ou un conseiller syndical si elle le juge nécessaire.

ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ

8.01 Calcul de l'ancienneté

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

Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue lors des périodes de mise à pied.

8.02 Embauche simultanée

Advenant un litige concernant deux (2) ou plusieurs salariés embauchés simultanément, l'ordre d'ancienneté sera déterminé 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, événementiel 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 vingt-quatre (24) mois ;
- 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) 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 Relations de presse;
4. Département Réseaux sociaux et web;
5. Département Production;
6. Département Accueil des invités;
7. Département Frontières.

9.02 Obtention d'un poste pour le salarié événementiel et rappel à l'emploi

- a) Dès sa période de probation terminée, le salarié événementiel 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.
- c) L'Employeur doit aviser le salarié rappelé au travail de la date de son retour au travail au moins deux (2) mois à l'avance, sauf en cas d'un besoin imprévisible devant être comblé de manière urgente.

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 et événementiels

- 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 ouvrables et doit indiquer les informations suivantes :
 - titre du poste ;

- statut du poste (permanent, événementiel ou intérimaire) ;
 - vacant, nouvellement créé ;
 - l'horaire de travail ;
 - le nombre d'heures approximatif de travail par semaine ;
 - le département ;
 - 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 envoyant le formulaire d'application par courriel à l'Employeur, 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 normales 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.

Exceptionnellement, si un poste devient vacant à compter d'une période d'un (1) mois précédant le début du Festival et pendant le déroulement du Festival, l'Employeur peut sursoir à l'affichage de ce poste en embauchant un salarié intérimaire pour combler ce besoin, et ce, uniquement en l'absence de salariés satisfaisant les exigences du poste sur la liste de rappel.

9.06 Liste de rappel

La liste de rappel est composée de salariés 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 taux horaire du salarié constituent les seuls éléments pouvant être négociés entre le salarié et l'Employeur, étant entendu que le taux horaire ne peut être inférieur aux taux prévus à l'article 16.01 et à l'Annexe C. Tous les autres éléments de la relation d'emploi relèvent de la convention collective.

Une copie de chacun des contrats en vigueur à la signature de la convention collective et signés par la suite 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) Le salarié permanent termine sa période de probation lorsqu'il a complété quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées à partir de sa date d'embauche.
- b) Le salarié événementiel termine sa période de probation lorsqu'il a complété une (1) édition du Festival ou lorsqu'il a complété quatre cents (400) 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 des salariés déjà à l'emploi

Le salarié événementiel 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 événementiel 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 événementiel ou permanent est maintenu dans son nouveau poste, il devient titulaire de ce poste.

ARTICLE 10 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 Changements importants entraînant une réduction du nombre des salariés

- 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 soixante (60) jours suivant la demande.

10.02 Licenciement

- a) Les Parties conviennent d'appliquer les articles 82 et suivants de la Loi sur les normes du travail en matière de licenciement, notamment :
- 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, sous réserve que le salarié remplit les exigences normales du poste.
- 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.

10.06 Restructuration et réduction d'effectifs

Dans le cas d'une restructuration de l'entreprise ou lorsque des motifs économiques sont invoqués par l'Employeur pour procéder à des mises à pied, ce dernier accepte que ses états financiers soient analysés par une firme externe choisie par le Syndicat, et ce, dans l'objectif d'aider l'Employeur à trouver les solutions adéquates et redresser la situation budgétaire. L'Employeur s'engage à collaborer pleinement et à transmettre tout document jugé pertinent. Si le Syndicat se prévaut du droit prévu au présent paragraphe, les frais relatifs à l'utilisation de la firme sont assumés par le Syndicat.

ARTICLE 11 – HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

11.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures et la journée normale de travail est de huit (8) heures. Cependant, le salarié peut s'entendre avec son supérieur immédiat pour modifier son horaire quotidien de travail.

11.02 Semaines événementielles

Sauf pendant le déroulement 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 reconnaît le droit à une pause-repas non rémunérée de trente (30) minutes qui doit être prise en considération des besoins opérationnels.

11.04 Production d'un rapport-bilan

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.

Si l'Employeur requiert le travail d'un salarié une fois le travail terminé, il doit le faire au moyen d'une communication formelle et rémunérer le salarié pour une période minimale de trois (3) heures.

11.05 Lieux de travail

Le salarié exécute ses tâches en télétravail, sous réserve des jours où sa présence est requise sur les lieux du Festival ou dans ou dans les locaux temporaires du Festival.

11.06 Santé et sécurité

- a) Lorsqu'il est en télétravail, le salarié est considéré être au travail;
- b) Si le salarié a un accident, subit une blessure ou est atteint d'une maladie professionnelle dans l'aire de télétravail ou toute autre circonstance reconnue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il doit le rapporter dans les plus brefs délais à l'Employeur.

ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.01 Toutes les heures de travail exécutées au-delà de la quarantième (40e) heure de travail à l'intérieur d'une même semaine sont considérées comme des heures supplémentaires.

12.02 Toutes les heures travaillées lors d'un jour férié ou lors d'un jour de congé hebdomadaire sont rémunérées en vertu des règles prévues au paragraphe 12.05 du présent article.

12.03 Le travail en heures supplémentaire s'effectue sur une base volontaire.

12.04 Le salarié doit préalablement obtenir l'autorisation écrite de son gestionnaire pour effectuer des heures supplémentaires.

12.05 Les heures supplémentaire sont rémunérées à 1 fois et demie, ce qui correspond à une augmentation de 50 % du taux horaire habituel.

12.06 Les parties s'entendent pour privilégier le temps compensé. Ainsi, par défaut, ces heures supplémentaires sont versées dans une banque d'heures compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon la mécanique suivante :

- a) Le salarié accumule les heures supplémentaires travaillées dans sa banque de temps compensé ;
- b) Le salarié doit faire une demande de congé, en lien avec sa banque de temps ;
- c) Le supérieur immédiat accorde le congé selon les besoins opérationnels ;
- d) L'Employeur peut demander au salarié d'écouler sa banque en tout temps ;
- e) Les heures accumulées sont rémunérées au 31 décembre de chaque année.

Malgré les dispositions précédentes, un salarié peut se faire payer les heures supplémentaires travaillées sur demande.

12.07 Le salarié qui exécute du travail lors d'un jour férié ou d'un jour de congé hebdomadaire a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

ARTICLE 13 – VACANCES

13.01 Vacances annuelles

Le congé annuel payé est accordé sur la base du service continu du salarié au 1er mai de chaque année, et ce, selon le tableau suivant

Durée de service continu	Durée du congé	Indemnité de vacances
Moins d'un an	Une (1) journée par mois d'ancienneté maximum 10 jours	4 %
1 an à moins de 2 ans	2 semaines	4%
2 ans à moins de 5 ans	3 semaines	6 %
5 ans à moins de 7 ans	4 semaines	8 %
Plus de 7 ans	5 semaines	10 %

13.02 Le salarié événementiel ou intérimaire a le choix entre bénéficier d'une période de vacances ou encore recevoir une indemnité compensatoire 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 événementiel ou intérimaire qui choisit de recevoir 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 des salariés

- a) L'Employeur indique au salarié le nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
 - i Dans le cas du salarié événementiel ou intérimaire, au moment de la signature du contrat avec l'Employeur ;
 - ii. Dans le cas du 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, des préférences exprimées par celui-ci et des besoins du service. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

Le refus d'une demande de vacances pendant le déroulement 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, les vacances sont accordées par ancienneté.

- d) Dans le cas du salarié permanent, les vacances annuelles doivent être prises entre le 1er 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 événementiel 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 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sous réserve des articles 13.02 et 13.03 de la présente convention.

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, CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Jours fériés, chômés et payés

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

1. le jour de l'An
2. le Vendredi Saint
3. le lundi de Pâques
4. la Journée nationale des patriotes
5. la fête nationale du Québec
6. la fête du Canada
7. la fête du Travail
8. le jour de l'Action de grâces
9. le jour de Noël

14.02 Fermeture du bureau pendant la période des Fêtes

Les salariés permanents sont payés pendant la période des Fêtes pendant laquelle les activités de l'Employeur sont suspendues. L'Employeur leur paie ainsi les jours fériés qui s'appliquent en vertu du paragraphe précédent et paie les autres journées où les activités sont suspendues 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 comme prévu au paragraphe 12.05 et de recevoir en plus la rémunération prévue au paragraphe 14.03 ou de recevoir son salaire régulier majoré comme prévu au paragraphe 12.05 et 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 un minimum de deux (2) journées de congé de maladie par année sans perte de salaire. Par la suite, il accumule une journée de maladie rémunérée additionnelle par mois travaillé, peu importe le nombre d'heures effectuées, sans toutefois excéder dix (10) jours par année civile, et sans que ces journées de maladie additionnelle ne soient transférables d'une année civile à l'autre.
- 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, 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 pourvoit le 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 Congé pour obligations familiales

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, dont deux (2) sans perte de salaire, 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 son conjoint, 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 (16e) 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 (5e) 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 (19e) 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 ou de coparentalité

Le salarié qui ne bénéficie pas du congé de maternité 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 débuter 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 débuter 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 coparentalité de cinq (5) semaines.

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né, ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine quitte où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 78 semaines après la naissance, ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté, ou, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Le congé parental s'ajoute au choix du salarié :

- Au congé de maternité de dix-huit (18) semaines ;
- Au congé de coparentalité de cinq (5) semaines.

14.15 Circonstances exceptionnelles de prise de congé

- a) Sur demande du salarié, le congé de maternité, de coparentalité 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 trois (3) ans de service continu un congé sans traitement pour une période maximale de douze (12) mois. Le

salarié doit attendre au moins deux (2) 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 accepte ou refuse 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 Comité paritaire

Les Parties conviennent de mettre en place un comité paritaire en vue d'introduire un régime d'assurances collectives. Les Parties n'excluent pas la possibilité de mutualiser le régime si la possibilité existe.

Les parties conviennent que dans l'éventualité de la mise en place d'un tel régime, le paiement des primes est assumé à parts égales à 50 % par l'Employeur et à 50 % par les salariés.

L'Employeur remet une copie du contrat d'assurance au Syndicat dès la conclusion d'une entente introduisant un tel régime d'assurances collectives.

15.02 Admissibilité

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

15.03 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

16.01 Augmentation de salaire

À compter du 1er mai 2024, les taux horaires minimums pour chaque catégorie d'emploi sont les suivants :

Catégorie 1 : 18,00\$

Catégorie 2 : 19,00\$

Catégorie 3 : 20,00\$

Catégorie 4 : 22,00\$

Catégorie 5 : 24,00\$

Le tableau des titres d'emplois et de leurs taux horaires minimaux apparaît à l'Annexe C.

Ces taux de salaire constituent le minimum pour chacune des catégories. Cependant, l'Employeur peut accorder un taux de salaire supérieur à un salarié en fonction de son ancienneté et de son expérience pertinente.

Aucun salarié ne peut voir réduire son taux de salaire en raison de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

16.02 Augmentations annuelles

Au 1er mai de chaque année, chaque taux de chaque catégorie d'emploi est bonifié de la façon suivante :

1er mai 2025 : 2%

1er mai 2026 : 2%

CATÉGORIE	1 ^{er} mai 2024	1 ^{er} mai 2025	1 ^{er} mai 2026
1	18.00 \$	18.36 \$	18.73 \$
2	19.00 \$	19.38 \$	19.77 \$
3	20.00 \$	20.40 \$	20.81 \$
4	22.00 \$	22.44 \$	22.89 \$
5	24.00 \$	24.48 \$	24.97 \$

ALLOCATIONS

16.03 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 soixante et un cents (0,61 \$) du kilomètre parcouru à partir du bureau du Festival.

16.04 Allocation pour l'utilisation de son ordinateur personnel

- a) 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.
- b) Lorsque l'Employeur requiert l'utilisation d'un logiciel spécialisé, il fournit une licence au salarié ou, à défaut, lui rembourse le coût de son abonnement mensuel pour la période durant laquelle il est à l'emploi.

16.05 Allocation pour téléphone cellulaire

En période événementielle, l'Employeur fournit un téléphone cellulaire à tous les salariés dont le travail requiert l'utilisation d'un téléphone. Si une telle option n'est pas possible, l'Employeur verse auxdits salariés un montant forfaitaire de soixante dollars (60\$) pour couvrir l'utilisation de leur téléphone personnel. Ce montant est versé sur la paie qui suit la tenue du festival.

DÉPENSES

16.06 Dépenses professionnelles

- a) 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 reçus des dépenses encourues.
- b) Sur demande du salarié, l'Employeur avance les sommes liées aux dépenses professionnelles.

16.07 Accréditations

- a) Pendant la durée du festival, l'Employeur fournit au salarié une accréditation officielle valide pour toute la durée du festival et lui permettant d'assister à l'ensemble de la programmation.
- b) L'Employeur fournit six (6) coupons échangeables contre le visionnement de films à chaque salarié afin que leurs proches puissent assister à des représentations pendant la tenue du festival.

16.08 Service de raccompagnement

L'Employeur remet un coupon de taxi au salarié devant se rendre à son travail ou à son domicile à une heure où il n'y a pas de transport en commun.

16.09 Coupons d'alcool

Pendant la durée du Festival, l'Employeur fournit au salarié des coupons d'alcool selon la pratique établie.

16.10 Service de traiteur

Pendant la durée du Festival, l'Employeur fournit un service de repas selon la pratique établie à tout salarié qui doit travailler durant sa période de repas.

MODALITÉS DE PAIE

16.11 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.

16.12 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.

16.13 Montant versé en trop sur la paie

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'Employeur, ce dernier doit prouver au salarié qu'il y a eu une erreur. Le salarié et l'Employeur conviennent ensuite des modalités de remboursement. Dans le cas où le salarié et l'Employeur n'arrivent pas à convenir de modalités de remboursement, les modalités suivantes s'appliquent: l'Employeur peut récupérer un maximum de vingt pour cent (20 %) par période de paie.

16.14 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.

16.15 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 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 événementiel 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.

En ce 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 Définition

Aux fins du présent article, une mesure disciplinaire est une réprimande écrite, une suspension sans solde ou un congédiement.

19.03 Gradation des mesures

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

19.04 Délai

Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié dans un délai maximal de trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance par l'Employeur des principaux faits relatifs à cet incident.

19.05 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.

19.06 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.

19.07 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.

19.08 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.

19.09 Immunité

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

19.10 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 dix-huit (18) mois pour un salarié événementiel, suivant sa réception et ne peut en aucun cas être utilisée ou invoquée par la suite.

19.11 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.

19.12 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.

19.13 Fardeau de la preuve

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

19.14 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.

19.15 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 quarante-cinq (45) 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 prévu au paragraphe b) du présent article, 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

Les conditions de travail contenues dans la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

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.

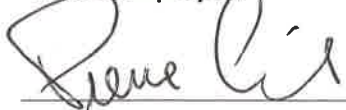
21.05 L'entrée en vigueur de la convention collective ne doit donner lieu à aucune mise à pied, congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire.

21.06 Rétroactivité

- a) La convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et vient à échéance le 31 mars 2027.
- b) La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à l'exception de l'article 16.01 – Salaires et de l'Annexe C – Tableau des postes et taux de salaires. La rétroactivité s'applique à toutes les personnes ayant reçu une rémunération entre le 1er mai 2024 et la date de signature de la convention collective. L'Employeur procède au versement des sommes dues à titre de rétroactivité salariale dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 18e jour du mois de juillet 2024.

Pour l'Employeur



Pierre Corbeil, président-directeur général

Pour le Syndicat



Justine Smith, membre du comité de négociation



Moustafa Chamli, vice-présidence, section Fantasia

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 privéement et confidentiellement avec celui-ci.

10. Confidentialité des rencontres privées

La teneur des rencontres que le médiateur-arbitre tient privément 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 privément.

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**

CONTRAT DE TRAVAIL	
Nom du salarié :	
Titre d'emploi :	
Statut (événementiel ou intérimaire) :	
Nom du directeur de département :	
Durée de l'emploi (durée du contrat) :	
Taux horaire :	
Signature du salarié :	
Date :	
Signature du représentant de l'Employeur :	
Date :	

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 »**TABLEAU DES POSTES ET DES TAUX DE SALAIRE**

TITRE D'EMPLOI	CATÉGORIE	SALAIRE
Transport des invités	1	18.00 \$
Adjointe administrative	1	18.00 \$
Préposé à la billetterie, candy bar et produits dérivés	1	18.00 \$

TITRE D'EMPLOI	CATÉGORIE	SALAIRE
Assistant à la programmation	2	19.00 \$
Assistant à la programmation québécoise	2	19.00 \$
Assistant production	2	19.00 \$
Assistant aux médias sociaux	2	19.00 \$
Assistant aux accréditations	2	19.00 \$
Assistant hospitalité	2	19.00 \$
Assistant aux relations de presse internationales	2	19.00 \$
Responsable des jurys	2	19.00 \$
Gérant de salle	2	19.00 \$
Assistant à la production - Frontières	2	19.00 \$

TITRE D'EMPLOI	CATÉGORIE	SALAIRE
Coordonnateur des produits dérivés	3	20.00 \$
Coordonnateur aux accréditations	3	20.00 \$
Coordonnateur de production	3	20.00 \$
Coordonnateur des bénévoles	3	20.00 \$
Coordonnateur à l'accueil	3	20.00 \$
Coordonnateur des transports	3	20.00 \$
Coordonnateur aux relations de presse internationales	3	20.00 \$
Coordonnateurs aux médias sociaux	3	20.00 \$
Coordonnateur web	3	20.00 \$
Coordonnateur production numérique	3	20.00 \$
Superviseur billetterie	3	20.00 \$
Assistant aux copies film/numérique	3	20.00 \$

TITRE D'EMPLOI	CATÉGORIE	SALAIRE
Programmateur	4	22.00 \$
Rédacteur en chef	4	22.00 \$

TITRE D'EMPLOI	CATÉGORIE	SALAIRE
Stratège aux médias sociaux	5	24.00 \$
Directeur de l'accueil	5	24.00 \$
Directeur de production	5	24.00 \$
Directeur section Fantastiques Weekends	5	24.00 \$
Directeur de la programmation asiatique	5	24.00 \$
Gestionnaire de la programmation	5	24.00 \$
Directeur de production Frontières	5	24.00 \$
Directeur aux copies films/numérique	5	24.00 \$

ANNEXE « D »

Nonobstant les taux de salaire minimums prévus pour chaque catégorie d'emploi à l'Annexe C des présentes, les salariés ci-après bénéficient au 1^{er} mai 2024 des taux suivants :

1. Éric Lavoie – Coordonnateur production numérique : 20.60\$
2. Lotfi Benamara – Superviseur billetterie : 20.60\$
3. Lou Tremblay – Assistante aux copies film/numérique : 21.00\$
4. Giulio Evangelista – Directeur de production : 24.21\$
5. Isabelle Gauvreau – Directrice section Fantastiques Weekends : 24.21\$
6. Nicolas Archambault – Directeur de la programmation asiatique : 24.76\$
7. Becca Mckay – Directrice de la programmation : 24.76\$
8. Alexandre Girard Vermeil – Directeur de production Frontières : 25.00\$
9. James De Burgh Galway – Directeur aux copies films/numérique : 30.25\$

Par la suite, les taux de salaire de chacun des salariés énumérés ci-dessus sont également bonifiés des augmentations annuelles prévues au 1^{er} mai de chaque année, conformément à l'article 16.02 de la présente convention collective.

**ANNEXE « E »
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL**

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

Syndicat des employé-es de l'événementiel – Section Fantasia. – CSN

ci-après appelé le « Syndicat »

ET

Festival Fantasia

ci-après appelée « l'Employeur »

- ATTENDU QUE** les parties ont négocié collectivement du 15 janvier 2024 au 12 juillet 2024 ;
- ATTENDU QUE** le Syndicat a exercé son droit de grève le 11 juillet 2024 et le 12 juillet 2024, lequel a pris fin à 7h00 le 12 juillet 2024 ;
- ATTENDU QUE** le Syndicat a signalé et dénoncé l'utilisation de briseurs de grève durant l'exercice de la grève du 11 juillet 2024 ;
- ATTENDU QUE** le 12 juillet 2024, une entente de principe est intervenue entre les parties ;
- ATTENDU QUE** l'entente sur le contenu du présent protocole de retour au travail est intervenue entre les parties le 12 juillet 2024 ;
- ATTENDU QUE** l'Employeur a accepté les conditions de travail d'une nouvelle convention collective et du présent protocole ;
- ATTENDU QUE** le Syndicat s'engage à recommander à ses membres les conditions de travail de la nouvelle convention collective et du protocole de retour au travail ;
- ATTENDU QU'IL** convient de préciser les modalités de retour au travail et les modalités transitoires d'application de certaines dispositions de la nouvelle convention collective ;

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante du présent protocole de retour au travail.

La date de reprise des activités économiques de l'entreprise

2. Le Syndicat a mis fin à son mandat de grève suite à la signature de la nouvelle convention collective.
3. La nouvelle convention collective entre en vigueur à sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à l'exception du salaire qui sera rétroactif au 1er mai 2024, et ce, à la suite de l'acceptation de cette dernière par les membres du Syndicat en assemblée générale.

Modalités de retour au travail

4. Les salariés qui étaient en arrêt de travail maladie, CNESST ou autres avant l'exercice de la grève demeurent en arrêt de travail.
5. Les salariés en période de probation au moment de la déclaration du conflit de travail sont réputés avoir terminé avec succès ladite période.
6. Le retour au travail des salariés s'effectue sans coupe de salaire liée à l'exercice du droit de grève.

Maintien des conditions de travail

7. Tous les salariés visés par la grève retrouvent le poste et les fonctions qu'ils occupaient au moment du déclenchement de la grève le 11 juillet 2024. Les personnes ayant un lien d'emploi sans être présentement en situation d'emploi avec le Festival Fantasia maintiennent leur lien d'emploi ainsi que leur droit de rappel.
8. La durée de service, l'ancienneté ainsi que tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés. La durée de service et l'ancienneté sont cumulées pour tous les salariés pendant la durée du conflit de travail, comme si les salariés étaient au travail. De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus.
9. L'Employeur reconnaît qu'entre la période de journées de grève et la date de retour au travail, tous les salariés ont conservé tous les droits et avantages tels qu'ils étaient prévus le 10 juillet 2024.

Remboursement de sommes d'argent non versé

10. Dans les dix (10) jours de la signature de la présente, l'Employeur remet, s'il y a lieu, au Syndicat toutes les cotisations syndicales non remises qu'il a pu percevoir.

Abandon de recours, renonciation et quittance

11. L'Employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants,

membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres et le Syndicat, leurs représentants, administrateurs et mandataires renoncent et se désistent, dans les dix (10) jours de la signature du présent protocole de retour au travail, de tous les griefs, plaintes, ou autres procédures légales quelconques qu'ils ont intentés devant les tribunaux de droit commun ou un tribunal administratif, notamment le Tribunal administratif du travail, contre l'une ou l'autre des parties et contre toute organisation à laquelle le Syndicat ou ses représentants sont affiliés relativement aux événements reliés directement ou indirectement à la grève.

12. Le Syndicat renonce à déposer toute plainte selon l'article 109.1 du Code du travail par rapport au conflit de travail ayant eu lieu du 11 juillet 2024 au 12 juillet 2024.
13. L'Employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres, s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction, poursuite ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou de plusieurs salariés en raison des moyens de pression, de l'arrêt de travail ou tout autre événement direct ou indirect relié à cet arrêt de travail, à la négociation de la convention collective, du protocole de retour au travail ou du rôle qu'il ou qu'ils auraient pu y jouer et en général de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail ou à des événements qui les ont précédés, s'ils sont liés au renouvellement de la convention durant la phase de négociation de convention collective ou du protocole de retour au travail.
14. L'Employeur et le Syndicat renoncent à toute action, plainte, réclamation, grief, dommage, demande ou recours de quelque nature que ce soit, qu'il peut, pouvait ou pourrait avoir contre la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), la Fédération Nationale des Communications et de la Culture (CSN) et le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), ainsi qu'à leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, employés ou représentants respectifs, relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l'arrêt de travail.
15. L'Employeur et le Syndicat dégagent de toute responsabilité la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), la Fédération Nationale des Communications et de la Culture (CSN) et le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), ainsi que le Syndicat de l'Événementiel – Section Fantasia (CSN), ainsi qu'à leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, employés ou représentants respectifs, en ce qui concerne toute obligation de moyen, de quelque nature que ce soit, présente, passée ou future relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l'arrêt de travail.
16. L'Employeur et le Syndicat, s'engagent à faire toutes les démarches afin que leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres, renoncent et dégagent de toute responsabilité la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), la Fédération Nationale des Communications et de la Culture (CSN) et le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), ainsi que le Syndicat de l'Événementiel – Section Fantasia (CSN), ainsi qu'à leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, employés ou représentants respectifs, en ce qui concerne toute obligation de moyen, de quelque nature que ce soit, présente,

passée ou future relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l'arrêt de travail.

17. L'Employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres et le Syndicat, leurs représentants, administrateurs et mandataires renoncent à intenter toutes actions, poursuites, plaintes, griefs, injonctions ou autres procédures légales quelconques devant les tribunaux de droit commun ou un tribunal administratif, notamment la Tribunal administratif du travail, contre l'une ou l'autre des parties et contre toute organisation à laquelle le Syndicat ou ses représentants sont affiliés relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l'arrêt de travail.
18. L'Employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres et le Syndicat, leurs représentants, administrateurs et mandataires, se donnent quittance complète et finale de tout dommage direct, indirect ou autre qui découle ou pourrait découler directement ou indirectement de l'exercice de la grève et de tout dommage découlant directement ou indirectement du renouvellement de la convention collective ou en rapport avec celui-ci ainsi que du protocole de retour au travail.

L'échange de consentement

19. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les dispositions du présent protocole représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement et collectivement par elles et pour et au nom des personnes sous leurs ordres ou qu'elles représentent.

Le processus d'arbitrage

20. Le présent protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et est assujéti à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage prévue à la convention collective et au Code du travail.
21. Les parties conviennent de déposer rapidement auprès du ministère du Travail, selon l'article 72 du Code du travail, deux copies conformes de l'original du protocole de retour au travail.
22. Le présent protocole agit notamment à titre de dispositions transitoires et, si une quelconque de ses stipulations entraine en conflit avec une stipulation de la convention collective, la stipulation du protocole sera alors prééminente.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs, ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de juillet 2024.

Pour l'Employeur



Pierre Corbeil, président-directeur général

Pour le Syndicat



Justine Smith, membre du comité de négociation



Moustafa Chamli, vice-présidence, section Fantasia

LETTRE D'ENTENTE NO 1 – COMITÉ PARITAIRE

Les parties s'entendent pour former un comité paritaire, formé de deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat, dont le mandat est de rédiger les descriptions de postes de l'ensemble des titres d'emplois visés par le certificat d'accréditation. Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une (1) personne-ressource en avisant l'autre partie préalablement.

