

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

n/d 2014-70

Date 23 janvier 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me Bernard Lefebvre

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, FAT-COI, CTC, FT, Aiest/IATSE, section locale 262

« le Syndicat »

Et

Cinéplex Divertissement LP (Cinéma Ste-Foy)

« l'Employeur »

Arbitrage de différend : première convention collective

SENTENCE ARBITRALE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

Préliminaire

[1] Le 29 octobre 2014, le Ministre du travail nomme le soussigné à titre d'arbitre de différend, conformément à l'accord des parties, afin de déterminer, en cas d'échec de la médiation pré arbitrale, la première convention collective des salariés membres du syndicat accrédité au Cinéma Ste-Foy et de l'employeur Cinéma Ste-Foy.

[2] Or, le 27 février 2015, les procureurs informent le tribunal qu'ils ont reçu le mandat de demander à l'arbitre¹ de déterminer le contenu de la première convention collective au regard des conditions de travail en litige.

[3] Dès lors, la demande des procureurs ne laissait à l'arbitre aucun autre choix que de constater l'impossibilité des parties de conclure, dans un délai raisonnable, une première convention collective.

[4] Dans ce cas, l'article 93.4 du Code du travail, le Code,², oblige l'arbitre à décider du contenu de la première convention collective :

« art. 93.4 L'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le ministre de sa décision. »

[5] Les parties demandent à l'arbitre de promulguer 25 conditions de travail en litige et de consigner dans sa sentence, sans les modifier, conformément à l'article 93.7 du Code, les conditions de travail convenues de gré à gré.

« art. 93.7 Les parties peuvent, à tout moment, s'entendre sur l'une des questions faisant l'objet du différend.

¹ Arbitre signifie arbitre de différend.

² L.R.Q., c. C-27

L'accord est consigné à la sentence arbitrale, qui ne peut le modifier. »

Les conditions de travail en litige au Cinéma Ste-Foy:

1. Répartition des heures Disponibilités : art. 11.01 d),
2. Répartition des heures art. 11.01 e),
3. Horaire : art. 11.02 e),
4. Horaire : 11.02 i),
5. Affectation : art. 12.02 a); (art. 12 Effectifs et postes de travail),
6. Affectation; art. 12.02 b),
7. Créance minimale : art. 13.01; (art. 13 Calcul des heures),
8. Travaux à taux majoré : art. 13.04,
9. Travail de nuit : art. 13.05 a),
10. Travail de nuit : art. 13.05 b),
11. Personnes salariées bénéficiant des avantages rattachés aux jours fériés et aux 24 et 31 décembre -15.02 a) b) c) d),
12. Calcul des vacances : art. 16.02; (art. 16 Vacances),
13. Banque et mode de paiement : art. 17.01 a) c) ; (art. 17 Congés de maladie),
14. Congés de décès : art. 18.02 préambule; (art. 18 Congés personnels),
15. Congés sans solde : art. 18.03 a) b) c) d),
16. Libérations syndicales : art. 20.03; (art. 20 Congés syndicaux)
17. Vestiaire : 26.01 a).
18. Aliments et boissons : art. 26.03 c),
19. Billets de faveur : art. 26.04,
20. Personnes salariées aux études : art. 34,
21. Durée de la convention : art. 36,
22. Annexe A Échelle de salaire, rémunération et échelons a) b) e),
23. Rétroactivité annexe A
24. Annexe G LE no 1 Affectations chef d'équipe et formateur corporatif,
25. Lettre d'entente no 1, mesures disciplinaires,
26. Lettre d'entente no 2 Abolition poste service clientèle

[6] Comment l'arbitre doit-il exercer la juridiction que lui attribue l'article 93.4 du Code, au regard de ces 20 conditions de travail?

Cadre juridique de l'arbitrage de différend

[7] Bon nombre de juristes circonscrivent l'exercice de l'arbitrage de différend à l'image de l'une des trois composantes de l'État moderne démocratique, soit le pouvoir législatif.

[8] Certes le législatif et l'arbitrage de différend ont pour fonction de faire la loi: le premier promulgue la loi qui régit la société en général; celui-ci promulgue la loi qui régit les salariés syndiqués et leur employeur.

[9] Mais l'arbitrage de différend procède selon un processus différent de celui du législatif.

[10] Par exemples et non les moindres: la loi du législateur est un choix d'opportunité politique; la loi de l'arbitre est d'ordre judiciaire et naît d'un litige entre le syndicat et l'employeur; la loi promulguée par le législateur est d'application universelle tandis que la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective est d'application privée; le pouvoir législatif peut suspendre les débats parlementaires (bâillon); l'arbitre ne le peut en vertu de la règle de justice naturelle *audi alteram partem*; la sentence arbitrale tenant lieu de la loi des parties est exécutée par les parties tandis que la loi promulguée par le législateur est exécutée par le pouvoir exécutif.

[11] Compte tenu de ces différences, dont l'énumération n'est pas exhaustive, force est de circonscrire le pouvoir de l'arbitre de promulguer la première convention collective en fonction du cadre spécifique qui le régit, soit celui du Code.

[12] À cet égard, l'article 79 du Code expose la nature et l'étendue de la juridiction « arbitrale de différend »:

« art. 79 L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

[13] Il y a lieu de caractériser l'usage des mots « *peut* » et « *doit* » de l'article 79 du Code, en fonction de la signification de ces termes, indiquée à l'article 51 de la *Loi de l'interprétation*³ qui s'applique assurément au Code :

« art. 51 Chaque fois qu'il est prescrit qu'une chose sera faite ou doit être faite, l'obligation de l'accomplir est absolue; mais s'il est dit qu'une chose «pourra» ou «peut» être faite, il est facultatif de l'accomplir ou non. »⁴ (lire Li)

(l'arbitre souligne)

[14] Ainsi, selon l'article 51 de la Li,

- il est impératif que l'arbitre décide « ... *selon l'équité et la bonne conscience, ...* » et,
- il est facultatif que l'arbitre tienne « ... *compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.* » (art. 79 Code).

[15] Notions qualitatives, l'équité et la bonne conscience échappent à la mesure tandis que « *les conditions de travail* » sont mesurables indépendamment de toute appréciation qualitative.

³ L.R.Q., c. I-16.

⁴ L.R.Q., c. I-16.

[16] Par ailleurs, les termes, « *semblables* » et « *similaires* » se caractérisent par une énonciation d'inégalité et non pas d'égalité. Le domaine des semblables et des similaires est en principe sans limite. Mais il suit de l'article 79 du Code que les « *semblables* » et les « *similaires* » se rapportent à l'objet de leur relation : le semblable se rapporte aux entreprises, le similaire se rapporte aux conditions de travail.

[17] Bref, l'article 79 du Code traduit une réalité juridico-socio-économique : vu qu'il n'y a pas deux entreprises parfaitement égales ni des conditions de travail parfaitement égales entre deux groupes de salariés, il s'ensuit que l'arbitre ne peut se limiter à décider d'une condition de travail en litige en faisant du papier/coller.

[18] À partir de là, le devoir impératif de décider des conditions de travail en litige selon *l'équité et la bonne conscience* et le pouvoir facultatif de, « *tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise* », impliquent la puissance conférée à l'arbitre de décider des conditions de travail en litige de façon inégale par rapport à des conditions de travail similaires dans des entreprises semblables.

[19] Pour autant, l'arbitrage de différend est une instance qui procède selon les principes directeurs du débat judiciaire contradictoire. Il suit que l'arbitre doit exercer sa fonction judiciaire en donnant aux parties l'occasion de faire valoir leurs prétentions au soutien de leurs positions respectives.

[20] À noter que l'article 88 du Code oblige l'arbitre à motiver sa sentence :

« *art. 88 La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.* »

[21] Par implication nécessaire entre les principes du débat contradictoire et l'obligation de motiver, l'arbitre doit rendre sentence en

tenant compte des moyens développés par les parties à l'appui de leurs prétentions.

[22] Cependant, s'il,

« ... appartient aux plaideurs de mettre en preuve plus de faits que moins, ... c'est au juge à qui il appartient d'élaguer dans l'exposition des faits, ... «d'» avoir le courage de ne choisir que les faits essentiels et de ne traiter que de la question en litige »⁵ (Honorable Juge Louise Mailhot)

[23] Et l'honorable Juge Mailhot précise que l'obligation de motiver ne signifie pas :

« ... que l'arbitre doit répondre à tous les moyens et arguments de chaque partie. Certains arguments peuvent et doivent même être écartés si l'arbitre les juge non pertinents. Il faut bien reconnaître cependant que la pertinence n'est pas aisée à déterminer, en arbitrage de différend, lors même que les arguments sont essentiellement d'ordre normatif, même s'ils s'appuient en partie sur des faits objectifs démontrables.⁶ »

Les caractéristiques du présent différend

[24] Les demandes syndicales et les propositions patronales qui ont donné lieu à demander à l'arbitre de déterminer le contenu de la première convention collective forment contestation liée.

⁵ MAILHOT Louise, honorable, Écrire la décision Guide pratique de rédaction judiciaire. EYB Inc., 1996, pages 53 et 76.

⁶ D'AOUST Claude, Réflexions sur l'arbitrage de différends (1984) 14 R.D.U.S., pages 646 et 647 et notes 85, 86 et 87.

[25] À tout événement, l'article 79 du Code n'empêche pas l'arbitre de promulguer l'une ou plusieurs conditions de travail en litige selon le libellé d'une demande syndicale ou celui d'une proposition patronale qui forment contestation liée.

[26] Examinons l'opportunité de cette avenue.

[27] Selon la décision *Zellers'S Inc.*⁷ à laquelle se réfèrent les parties, l'arbitre doit :

*« ... rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global. »*⁸

[28] En vertu de *Zeller'S*, les demandes syndicales et les propositions patronales qui ont fait échouer la négociation, la conciliation et la médiation pré arbitrale ne sont-elles pas présumées déraisonnables ? Il se peut.

[29] Partant de cette présomption relative, l'arbitre ne retiendra une ou plusieurs demandes syndicales ou une ou plusieurs propositions patronales qui forment contestation liée que si les considérations de faits et de droit d'une partie revêtent une force probante par rapport aux considérations de la partie adverse.

[30] Sur ce, l'article 79 du Code implique le pouvoir de l'arbitre de faire des choix intermédiaires entre la ou les demandes du syndicat et la ou les propositions de l'employeur, d'autant plus que cet arbitrage n'en est pas un de la meilleure offre finale.

[31] Mais attention de choisir une condition de travail intermédiaire dont l'application serait ou contradictoire, ou contraire ou incohérente au regard de

⁷ *Zellers'S Inc.* et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin *Zeller'S* de Aylmer (CSN), Me François Hamelin arbitre de différend, 16 août 1985.

⁸ *Supra* note 5 p. 8.

la structure d'une disposition entière, ou au regard des conditions de travail convenues de gré à gré avant et pendant l'arbitrage, compte tenu de l'article 93.7 du Code qui confère un statut souverain aux conditions de travail convenues dans le cadre de la négociation de la convention collective, avant l'arbitrage de différend et pendant cet arbitrage. Ce souci de cohérence conduit souvent l'arbitre à régler la condition de travail en litige selon le libellé de la demande syndicale ou celui de la proposition patronale, selon le cas.

[32] En dernière ligne, c'est un truisme de dire que le propre de la convention collective est le régime collectif des relations du travail.

[33] Ainsi, il n'y a plus de place pour la négociation individuelle des conditions de travail particulières dans le régime collectif des relations du travail. Bref, la convention collective n'est pas une addition de contrats individuels de travail formés de conditions de travail particulières issues d'une relation contractuelle entre un salarié et un employeur: c'est un contrat de travail collectif autonome.

[34] Décidons des 26 conditions de travail en litige sans autre développement.

Décisions sur les conditions de travail en litige

1. 11.01 d) Répartition des heures de travail-Disponibilités

[35] De prime abord, les parties ont convenu, à la disposition 11.01 b) que, « *les disponibilités sont exprimées pour chaque semaine de travail de 11.01 d).* »

[36] À la disposition 11.01 d), le syndicat demande que, « *le total des disponibilités exprimées en 11.01b) par la personne salariée doit être au moins de huit (8) périodes de disponibilités de travail par mois.* », et l'employeur propose que, « *Le total des disponibilités exprimées en 11.01b) par la personne salariée doit être d'un minimum de deux (2) périodes de disponibilités par semaine.* ».

[37] Les parties ayant convenu que l'unité de temps pour exprimer les disponibilités soit « la semaine de travail » l'arbitre retiendra cette unité à moins de déconvenues à l'égard des personnes salariées.

[38] Sur ce point, une personne témoin du syndicat fonde la demande syndicale sur une meilleure conciliation travail-étude. Aussi, le syndicat invoque l'absence de preuve indiquant que la demande syndicale cause problème à l'employeur.

[39] La preuve relative à la conciliation travail-étude n'est pas probante et l'argument, absence de preuve contraire, n'équivaut pas à une preuve de problème. Aussi, le système des disponibilités ne s'est pas développé sur la notion que, une disponibilité offerte de l'ouverture jusqu'à 30 minutes après le début du dernier film de la soirée, équivaille à deux périodes de disponibilités.

[40] En conséquence, l'arbitre retient la proposition de l'employeur et la disposition 11.01 d) se lit ainsi :

11.01 d) Le total des disponibilités exprimées en 11.01b) par la personne salariée doit être d'un minimum de deux (2) périodes de disponibilités par semaine. La personne salariée doit être disponible deux (2) des quatre (4) périodes suivantes : le mardi à compter de 17h00 jusqu'à la fermeture du cinéma, le vendredi à compter de 17h00 jusqu'à la fermeture du cinéma; le samedi de l'ouverture à la fermeture du cinéma et le dimanche à compter de midi jusqu'à la fermeture du cinéma. Une disponibilité de travail doit permettre l'inclusion d'une plage horaire de travail normalement attribué au cinéma. Une disponibilité sur appel n'est pas comptabilisée dans le nombre minimum de disponibilités ci haut mentionnée.

2. 11.01 e) Répartition des heures de travail-si le nombre de personnes salariées disponible est insuffisant

[41] En suite logique de la disposition 11.01 d), il y a lieu d'appliquer la proposition patronale.

[42] La disposition 11.01 e) se lit ainsi :

11.01 e) Si le nombre de personne salariées disponibles est insuffisant pour les besoins d'assignations, l'Employeur peut, avant l'établissement de l'horaire, aviser et exiger que la personne salariée ayant le moins d'ancienneté soit disponible. L'Employeur avise également le Syndicat. Avant d'avoir recours à 11.01 (e), l'Employeur doit aviser par écrit les personnes salariées de ses besoins non-comblés en assignation et demander de nouvelles disponibilités.

3. 11.02 e) Affichage de l'horaire

[43] Le litige se situe au moment de l'affichage de l'horaire de la semaine. Le syndicat demande d'afficher cet horaire le mardi à 18h00 avant son entrée en vigueur le vendredi de la semaine suivante tandis que l'employeur propose d'afficher cet horaire le mardi avant son entrée en vigueur le vendredi suivant.

[44] Le syndicat fonde sa demande sur le fait que la proposition patronale peut entraîner des conflits entre l'horaire des personnes salariées et leur disponibilité.

[45] De son côté, l'employeur invoque les contraintes dans le temps de la programmation des films.

[46] La proposition de l'employeur repose sur la gestion normale des opérations de l'entreprise sans que l'affichage qui en découle brime les besoins des personnes salariées.

[47] En conséquence, la disposition 11.02 e) se lit selon le libellé de l'employeur :

11.02 e) L'horaire est affiché le mardi avant son entrée en vigueur le vendredi. Il doit être affiché, par ordre d'ancienneté, dans la salle de repos des employés et indiquer, pour chaque employé, ses disponibilités et le total d'heure à l'horaire pour cette période.

4. 11.02 i) Horaire de travail - durée - réclamation

[48] Il arrive que l'employeur attribue à une personne salariée un horaire de travail plus court que celui accordé à une personne salariée qui compte moins d'ancienneté. Dans ce cas, l'employeur compense la personne salariée qui compte plus d'ancienneté.

[49] L'employeur propose de refuser la compensation lorsque l'erreur ne dépasse pas trente minutes.

[50] Le syndicat demande de refuser la proposition patronale parce que l'horaire de travail est établi en fonction de l'ancienneté.

[51] Sur ce point, l'arbitre rappelle que l'ancienneté constitue le pivot des rapports collectifs. Par ailleurs, personne n'est à l'abri d'une erreur. Ce qui justifie réclamation est l'erreur inexcusable.

[52] C'est pourquoi l'arbitre se rend au droit d'ancienneté dans le cas d'une erreur inexcusable. À contrario, l'erreur excusable n'est pas un motif de réclamation.

[53] En conséquence, la disposition 11.02 i) se lit ainsi :

11.02 i) Dans le cas où une personne salariée ayant plus d'ancienneté se voit octroyer un quart de travail un jour donné plus court qu'une autre personne salariée comptant moins d'ancienneté pour une disponibilité identique, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne peut pas réclamer si celle-ci ne dépasse pas 30 minutes, si celle-ci résulte d'une erreur excusable dont la preuve incombe à l'employeur.

Selon son souhait, la personne salariée comptant le plus d'ancienneté pourra alors demander de travailler ces heures.

5. Article 12.02 a) Affectation

[54] L'arbitre constate que la demande syndicale repose sur la preuve probante de la pratique actuelle. Dans ce cas, l'arbitre ne délibère pas là où la solution repose sur la preuve actuelle de l'employeur.

[55] En conséquence, l'arbitre décide des affectations selon le libellé de la demande syndicale et la disposition 12.02 a) se lit comme suit :

12.02 a) Affectation

Lorsque le cinéma est en opération, un minimum de (six) 6 personnes salariées sont assignées au travail. L'assignation est faite suffisamment de temps avant l'ouverture des portes au public pour leur permettre de vaquer à la préparation nécessaire à l'accueil des premiers clients mais, au moins trente (30) minutes dans le cas du placier portier, quinze (15) minutes dans le cas de la personne salariée à la billetterie et quarante cinq (45) minutes dans le cas de la personne préposée au comptoir principal. Au moins une personne salariée est assignée pour chaque caisse ouverte.

Suite à l'ouverture des portes au public, les autres assignations des personnes salariées sont déterminés de la façon suivante ;

- 1- Quarante cinq (45) minutes avant l'ouverture du comptoir Resto-Plex;*
- 2- Trente (30) minutes avant l'ouverture du comptoir café ;*
- 3- Une personne additionnelle quatre vingt dix (90) minutes après l'ouverture des portes à la clientèle.*

Il est entendu que l'Employeur peut réduire son effectif minimum d'une (1) personne salariée par comptoir qui est fermé temporairement ou définitivement et/ou un secteur d'activité si ce dernier n'est pas en opération.

6. Affectations 12.02 b)

[56] Les motifs de la décision de la disposition 12.02 a) s'appliquent à la disposition 12.02 b).

[57] En conséquence, la disposition 12.02 b) se lit ainsi :

12.02 b) De plus, l'Employeur assignera une personne salariée additionnelle au travail à l'intérieur d'une plage horaire de 4 (quatre) heures minimum pour les mardi, vendredi, samedi et dimanche.

7. Créance minimale 13.01 a)

[58] Le syndicat demande une créance minimale de 4 heures au taux horaire régulier, réduite à 3 heures lorsqu'il s'agit de réunions de personnes salariées.

[59] L'employeur propose d'ajouter la créance minimale de 3 heures à la présentation de film en dehors des heures de programmation régulière.

[60] L'arbitre constate un lien entre le concept « créance » et l'activité de l'employeur qui est de projeter des films dans ses salles de cinéma. En toute logique, ce qui est bon pour la programmation régulière doit être aussi bon en dehors de sa programmation régulière.

[61] En conséquence, l'arbitre retient la demande syndicale et ainsi, la disposition 13.01 a) se lit ainsi :

13.01 a) La créance minimale est de quatre (4) heures au taux horaire régulier. Cependant la durée minimale de la créance minimale est réduite à trois (3) heures lorsqu'il s'agit de réunions d'employés.

8. Travail à taux majoré 13.04

[62] Le syndicat demande un taux horaire majoré de 50% pour toutes les heures travaillées en sus de 40 heures au cours d'une même semaine et au-delà de huit heures si la personne salariée n'a pas exprimé de disponibilité pour plus de huit heures et qu'à la demande de l'employeur elle voit son affectation prolongée au-delà de huit heures de travail et de sa disponibilité exprimée.

[63] L'employeur propose une majoration de 50% pour les heures travaillées en sus de 40 heures au cours d'une même semaine.

[64] L'arbitre observe un lien nécessaire entre les disponibilités exprimées à la disposition 11.01 d) et la rémunération du temps de travaillé au-delà de ces disponibilités.

[65] D'une part, l'unité de mesure des disponibilités est non seulement la semaine de travail mais aussi celles exprimées en périodes rattachées à une plage horaire quotidien.

[66] Il s'ensuit que le temps travaillé au-delà de cette unité de mesure composée de deux paramètres constitue du travail accompli au-delà du temps régulier et doit être rémunéré à taux majoré.

[67] En conséquence, l'arbitre retient la demande syndicale et ainsi, la disposition 13.04 se lit comme suit :

13.04 Travail à taux majoré

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

- a) En sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine;*
- b) Au-delà de huit (8) heures si la personne salariée n'a pas exprimé de disponibilité pour plus de huit (8) heures dans une même journée et qu'à la demande de l'Employeur elle voit son affectation prolongée au-delà de huit (8) heures de travail et de sa disponibilité exprimée.*

Il ne doit pas y avoir de duplication de temps rémunéré à taux majoré quotidien et hebdomadaire.

9 Travail de nuit 13.05 a) temps payé à taux majoré

[68] Le syndicat demande de payer les heures travaillées entre 01h00 et 8h00 à taux régulier majoré de 50%

[69] L'employeur propose la plage horaire de 1h00 à 6h00.

[70] L'employeur a produit Mme la Directrice du Cinéma Ste-Foy qui a reconnu en contre interrogatoire que les personnes salariées étaient payées au taux horaire régulier majoré de 50% en contre partie du travail effectué entre 01h00 et 8h00.

[71] Le tribunal ne peut décider en deca du mode de paiement en vigueur.

[72] En conséquence, l'arbitre accueille la demande syndicale et alors. La disposition 13.05 a) se lit ainsi :

13.05 a) Toutes les heures travaillées entre une heure (1H00) et huit heures du matin (8H00) sont rémunérées au taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50 %)

10 Travail de nuit 13.05 b) Remboursement frais de transport

[73] On sait que l'employeur projette des films qui se terminent après minuit.

[74] L'employeur reconnaît que l'horaire du transport en commun prend fin avant la fin du film. L'employeur propose de rembourser le coût du transport par taxi jusqu'à un maximum de \$20.00, le cas échéant.

[75] Le syndicat demande un remboursement maximum de \$30.00 et il fonde ce montant sur les tarifs des taxis en pareilles circonstances. La preuve non contredite établit que le montant de \$20.00 correspond à un parcours de moins 10 kilomètres du Cinéma Ste-Foy.

[76] Selon le recoupage des témoignages, des personnes salariées dont le quart de travail se termine après l'arrêt du service du transport en commun demeurent à plus de 10 kilomètres du Cinéma.

[77] En opposant les tarifs du transport par taxi à la preuve du lieu de résidence des personnes salariées, force est d'adjudger la demande syndicale.

[78] En conséquence, la disposition 13.05 b) se lit ainsi :

13.05 b) Lorsqu'une personne salariée travaille et que son seul moyen de transport pour retourner à la maison est le transport en commun, alors que celui-ci n'est plus disponible à la fin de son quart de travail; l'Employeur acquitte sur présentation de pièces justificatives, le coût de transport par taxi et rembourse à la personne salariée les frais qu'elle débourse pour une course de taxi directement entre son lieu de travail et sa maison, jusqu'à un maximum de vingt dollars (\$20.00), pour des personnes salariées qui doivent travailler ;

i) Moins de quinze (15) minutes avant la fermeture du service régulier de transport en commun ;

ii) Moins de trente (30) minutes après le début du service régulier de transport en commun.

11. Personnes salariées bénéficiant des avantages rattachés aux jours fériés et aux 24 et 31 décembre -15.02 a) b) c) d)

[79] Les parties ont énuméré les jours fériés à la disposition 15.01 :

« Art. 15.01 Définition

Les jours fériés suivants sont reconnus comme tels pour les fins de l'application de la présente convention collective:

- le premier janvier,*
- le Vendredi saint,*
- la fête des Patriotes,*
- la Fête nationale du Québec,*
- la Fête du Canada,*
- la fête du Travail,*
- l'Action de grâces,*
- Noël.*

Il en va de même pour tout autre jour décrété férié par le gouvernement. »

[80] Le litige porte sur :

- le statut des personnes salariées qui bénéficient des avantages reliés au travail effectué un jour férié et les 24 et 31 décembre - et le taux horaire afférent;
- les bénéfices rattachés aux jours fériés à la personne salariée ayant complété ou non sa période de probation;
- le taux régulier à taux double payé les 24 et 31 décembre aux personnes salariées qui comptent plus de 18 mois d'ancienneté ou non, et,
- le montant paiement de l'indemnité compensatrice à la personne salariée qui a travaillé un minimum de 52 heures durant les 28 jours de calendrier précédant le jour férié.

[81] Comme on le sait, la *Loi sur les normes du travail*⁹ traite aussi des éléments en litige des dispositions 15.02 a) b) c) d).

[82] Les demandes du syndicat et les propositions de l'employeur sont libellées tellement bien structurées et serrées que l'introduction d'une modification intermédiaire en lieu et place d'un ou des éléments qui les composent fait s'écrouler la charpente respective.

[83] Bref, l'arbitre décide d'un bloc en se référant sur la partie qui se rapproche le plus de l'esprit et de la lettre de la LNT.

[84] Or, l'arbitre souligne une disparité entre la proposition patronale et la LNT au regard de la période de probation afin de bénéficier de l'indemnité prévue à l'article 62, c'est-à-dire,

⁹ L.N.T.,

« article 62 Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. »

[85] La demande syndicale a le mérite de s'approcher le plus de l'esprit et de la lettre de la LNT et celle prévoyant le taux horaire régulier à taux double en contrepartie du travail fourni les 24 et 31 décembre incite les personnes salariées à se rendre disponibles, et ce à l'avantage de l'employeur.

[86] Tout compte fait, l'arbitre retient la demande syndicale et en conséquence, les dispositions 15.02 a) b) c) et d) se lisent comme suit :

15.02 a) La personne salariée a droit aux bénéfices suivants quant aux jours mentionnés à l'art.15.01; Si la personne salariée est assignée pour travailler un jour férié, elle sera rémunérée à taux double.

15.02 b) Les personnes salariées qui travaillent le 24 décembre et le 31 décembre sont rémunérées à taux double malgré le fait que ces deux journées ne sont pas des jours fériés pour les fins d'application de la présente convention collective. L'indemnité compensatrice ne s'applique pas pour ces journées.

15.02 c) L'indemnité compensatrice des personnes salariées sera calculée de la façon suivante : lorsque la personne salariée n'est pas assignée pour travailler l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01, elle recevra une indemnité égale à la somme des heures travaillées pendant les 28 jours précédant le jour férié concerné, divisé par le nombre de jours travaillés par la personne salariée au cours de cette période. Cette indemnité est payée à son taux de salaire régulier. Pour se qualifier, la personne salariée doit avoir travaillé un minimum de cinquante deux (52) heures durant les vingt-huit (28) jours de calendrier précédant le jour férié, à défaut de quoi l'indemnité sera calculée selon le paragraphe 15.02 d). L'indemnité ne peut excéder dix (10)

heures de paie au taux horaire régulier. Par contre, si l'indemnité calculée selon le paragraphe 15.02 d) est plus élevée, celle-ci prévaudra.

15.02 d) L'indemnité de la personne salariée n'ayant pas complété leur période de probation sera calculée de la façon suivante : Si la personne salariée n'est pas assignée pour travailler ce jour férié, elle reçoit une indemnité compensatoire. L'indemnité compensatoire est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

12. Article 16.02 Calcul des vacances

[87] Un seul élément en litige: l'employeur refuse la demande syndicale d'ajouter la tranche d'ancienneté 20 ans et plus et le pourcentage de l'indemnité de vacances afférent, soit 10% aux quatre autres tranches d'âge de 5 ans chacune.

[88] L'argument fort du syndicat au soutien de sa demande est que cette tranche d'âge constitue la reconnaissance de la fidélité des années de service.

[89] Qu'ajouter d'autre que de dire que l'ajout de la cinquième tranche d'âge « Vingt ans et plus » et le pourcentage de 10% d'indemnité de vacances sur le salaire gagné au cours d'une année de référence adossé à cette tranche d'âge relève de l'équité entre les groupes de personnes salariées dans un objectif de stabilité de la main-d'œuvre.

[90] C'est pourquoi, l'arbitre accorde la demande syndicale libellée ainsi :

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

<i>Moins de un an</i>	<i>4%</i>
<i>Un an à moins de cinq ans</i>	<i>4%</i>
<i>Cinq ans à moins de dix ans</i>	<i>6%</i>
<i>Dix ans à moins de vingt ans</i>	<i>8%</i>
<i>Vingt ans et plus</i>	<i>10%</i>

13. 17.01 a) Banque de congés et mode de paiement c) Certificat médical

[91] Tout d'abord, l'arbitre constate que les parties se sont entendues sur la méthode de calcul du nombre de congés maladie à verser dans la banque de congés maladie des personnes salariées (17.01 a) et b): sommairement, ce nombre correspond au nombre moyen d'heures travaillées par semaine durant une période de référence jusqu'à un maximum de 40 heures, et ces heures ne sont ni cumulatives et ni monnayables. À son retour au travail, l'employeur verse à la personne salariée le salaire perdu en raison de son absence pour maladie en puisant le montant afférent dans sa banque de congés de maladie.

[92] Le litige se situe à un seul niveau : celui du paiement des congés de maladie et comporte trois volets : premièrement l'obligation de la personne salariée absente pour cause de maladie de fournir un certificat médical confirmant son incapacité de travailler après sa première journée; deuxièmement, l'obligation de la personne salariée qui avise l'Employeur X (texte de l'employeur) heures avant le début de son assignation qu'elle ne se présente pas au travail pour cause de maladie doit présenter un certificat médical confirmant son incapacité à travailler afin de se voir rembourser le salaire perdu, troisièmement, celui des informations qui doivent être mentionnées dans le certificat médical.

[93] La gestion de la banque de congés maladie met en cause le droit de gérance de l'employeur d'établir ses règles de gestion au droit de la personne salariée à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne (re : article 3 Code civil du Québec et article 1 Charte des droits et libertés de la personne).

[94] Il est de connaissance judiciaire que le droit jurisprudentiel du travail a appliqué de façon restrictive le droit de gérance d'obtenir des informations sur l'état de santé de la personne salariée en rapport avec la gestion de la banque de congés de maladie et de façon large et libérale le droit de la salariée à la non divulgation des informations sur son état de santé.

[95] En l'espèce, l'employeur a fait valoir que les absences pour maladie survenaient à un rythme au-delà de la normalité des choses à certaines périodes et à certaines époques. À ce compte, cette preuve justifie l'intervention de l'arbitre au regard de la gestion des absences. Cependant, notre intervention doit refléter le droit jurisprudentiel du travail au regard du droit de la personne salariée à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne au regard des informations sur son état de santé.

[96] À cette fin, notre intervention exige d'introduire des éléments intermédiaires entre la demande syndicale et la proposition patronale tout en respectant la cohérence de tout l'ensemble.

[97] En conséquence, l'article 17 - **Congés de maladie** se lit ainsi :

17.01 a) Au début de chaque année, l'Employeur crédite chaque personne salariée d'une banque de congés de maladie équivalente au nombre moyen d'heures travaillées par semaine au cours de l'année d'imposition précédente (total d'heures travaillées pour l'année commençant le premier mardi jusqu'au dernier lundi de l'année, conformément aux dates des relevés de revenus, divisé par cinquante-deux (52) semaines). Sur demande, la personne salariée peut s'informer auprès d'un membre de la direction du nombre d'heure en congé de maladie qu'elle a en banque. Par la suite, lorsqu'une personne salariée est absente de son travail en raison de maladie ou de blessure pour plus d'un jour de travail consécutif, cette personne salariée se voit rembourser du salaire perdu lors des assignations suivantes jusqu'à concurrence du nombre de nombre d'heures créditées à sa banque de maladie.

[98] *17.01 b) Le maximum d'heures dans la banque de congés de maladie est de quarante (40) heures et ces heures ne sont ni cumulatives, ni monnayables.
(cette disposition n'est pas en litige)*

17.01 c) La personne salariée doit présenter à l'Employeur un certificat médical attestant l'incapacité de la personne salariée de se présenter au travail, après la troisième assignation consécutive où elle ne se présente pas au travail pour cause de maladie. L'Employeur peut demander une contre-expertise à ses frais.

14. Article 18.02 Congé de décès - préambule

[99] Le litige se situe essentiellement sur le statut de la personne salariée qui a droit aux congés de décès.

[100] Le syndicat demande d'accorder ce droit à toute personne salariée; l'employeur propose d'accorder ce droit à la personne salariée ayant terminé sa période de probation, sauf en ce qui concerne les exigences des normes du travail.

[101] L'arbitre ne soumet qu'une seule considération de droit : la LNT n'assujettit pas le droit aux congés de décès convenus par les parties à la condition que la personne salariée ait terminé sa période de probation.

[102] En conséquence, le préambule de la disposition 18.02 se lit comme suit :

18.02 La personne salariée reçoit son salaire régulier pour les assignations pour lesquelles elle devait être présente au travail. Les journées de congés sont consécutives et doivent être prises dans les deux semaines suivant le jour du décès;

15. Article 18.03 a) b) c) d) Congés sans solde

[103] L'implantation de la disposition 18.03 a) b) c) d) au Cinéma Laval s'applique à l'espèce.

18.03 a) Sous réserve d'un préavis écrit de quinze (15) jours, une personne salariée qui a accumulé une (1) année d'ancienneté auprès de L'Employeur peut s'absenter de son travail sans solde pour toute raison personnelle pour une période maximale de 8 mois par bloc/période de douze (12) mois consécutifs.

b) Un maximum de neuf (9) personnes salariées peuvent jouir d'un tel congé en même temps. Toutefois les huitième et neuvième congés seront accordés à une personne salariée qui en fait la demande pour fins d'étude avec pièce justificative à l'appui. Un tel congé ne sera pas refusé sans juste cause;

c) Au retour de son congé, la personne salariée se voit assigner au travail, selon ses disponibilités, lorsque l'Employeur doit effectuer des appels au travail ou des rajouts à l'horaire en cours. La personne salariée sera ensuite assignée au travail lors du prochain horaire de travail confectionné.

d) Les privilèges de la personne salariée énumérés à l'Art.26.03 et l'Art 26.04 de la présente convention collective ne seront en vigueur que lors des deux (2) premiers mois du congé sans solde.

16. article 20.03 Libérations syndicales

[104] Le litige repose essentiellement sur la durée de la libération syndicale et le délai de présentation de la demande de libération. L'arbitre constate d'autres différences entre le texte syndical et le texte patronal. Mais l'arbitre exerce son pouvoir d'appréciation discrétionnaire de décider que ces autres différences sont mineures et sans effet juridique.

[105] Ceci dit, l'arbitre tranche le litige de la libération syndicale en fonction des attributs que le Code confère au syndicat et à ses représentants, au regard de la négociation de la convention collective et aux moyens nécessaires pour les accomplir, dans le cadre de la défense des intérêts de ses membres. Le déroulement de cet arbitrage n'est pas étranger à notre prise de décision.

[106] Il est normal que l'employeur soit informé dans un délai raisonnable du moment de la libération syndicale ne serait-ce que pour assurer une gestion efficace de son entreprise. Par ailleurs, le Code confère au syndicat le droit exclusif de négocier ou de renouveler la convention collective. Ce droit implique l'obligation imposée à l'employeur d'accorder au syndicat les moyens d'accomplir cette activité syndicale.

[107] En tout état de cause, la formulation syndicale de la disposition 20.03 rejoint ces considérations de fait et de droit. En conséquence, l'arbitre écrit la disposition 20.03 qui met fin à ce litige.

20.03 a) Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, l'Employeur peut accorder simultanément à un maximum de trois (3) personnes salariées une libération pour participer aux rencontres de négociation de renouvellement de convention collective. À cette fin, une banque maximale et totale de soixante (72) heures de libérations syndicales est constituée. Les personnes salariées ainsi libérées reçoivent une rémunération au taux horaire régulier et les avantages sociaux reliés à cette rémunération.

b) Les demandes de permission d'absences seront présentées à l'Employeur par écrit, indiquant la ou les dates d'absence, le ou les noms des personnes salariées concernées, la raison de l'absence, le nombre d'heures et le taux de salaire à être rémunérés pour chacun des membres concernés.

d) Le Syndicat sera responsable pour le paiement des salaires aux personnes salariées pendant leur absence. Cependant, L'Employeur s'engage à rémunérer la personne salariée en fonction des directives et modalités transmises par le Syndicat. Dans de tel cas, le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les huit (8) jours suivant la réception de la facture. Cette facture inclura le coût de salaires (Pourcentage de vacances inclus) ainsi que toutes les charges sociales payées et assumées par l'Employeur

Il est expressément entendu que Cineplex Entertainment LP n'est, d'aucune façon, l'Employeur dans le cas mentionné au paragraphe précédant et qu'elle n'agit qu'à titre d'agent payeur.

17 Article 26.01 a) Vestiaire

[108] L'arbitre constate que la question des vestiaires a été réglé au Cinéma Laval et aucune situation particulière propre au Cinéma Ste-Foy nécessite d'y déroger.

[109] En conséquence, la disposition 26.01 a) se lit ainsi :

26.01 a) L'Employeur maintient, sur les lieux de travail, des vestiaires séparés ou permettant une intimité suffisante pour les personnes salariées des deux sexes. Ces locaux sont entretenus convenablement et sont équipés de casiers individuels en nombre suffisant en égard au nombre de personnes salariées qui travaillent au même moment. Les personnes salariées peuvent apposer leur cadenas personnel pour verrouiller leur casier pour la durée de leur quart de travail. La propreté et l'hygiène des lieux sont la responsabilité des personnes salariées utilisatrices.

18 Aliments et boisson 26.03 Pratique passée

[110] En l'espèce, le syndicat demande d'intégrer la pratique passée en ce qui a trait aux bénéfices relatifs à la consommation gratuite des aliments et boissons, qui seraient plus avantageux.

[111] L'arbitre décide de ce litige en se basant sur les paramètres juridiques de la pratique passée.

[112] Pour accorder une valeur contraignante à la pratique passée, cela suppose que l'on parvienne à préciser suffisamment les règles convenues et appliquées de façon régulière, généralisée et consciente de la part des parties pour que l'identification des aliments puisse être résolue sans difficulté.

[113] Rien de tel ne ressort de l'ensemble de la preuve.

[114] C'est pourquoi, l'arbitre rejette la demande syndicale.

19 Article 26.04 Billets de faveur

[115] Le litige se situe sur le laissez-passer aux cinémas Cinéplex LP. L'employeur propose de refuser d'y inclure l'accès gratuit aux films D-Box ou futures technologies. Le syndicat demande de ne pas inclure ce refus dans la disposition 26.04.

[116] L'arbitre s'en remet à la preuve pour trancher ce litige. La preuve non contredite est que la personne salariée a accès gratuitement à la présentation « D-Box » s'il y a des sièges inoccupés dans la salle de projection afférente à cette présentation.

[117] L'arbitre limite l'accès gratuit à ce cas. En conséquence, la disposition 26.04 se lit ainsi :

26.04 Pour leur usage personnel et sur présentation d'une pièce justificative autorisée, les personnes salariées peuvent recevoir, sur demande, un laissez-passer double dans tous les cinémas Cineplex Entertainment LP au Canada. Le laissez passer est valide de l'ouverture à la fermeture du cinéma, à l'exclusion, des premières, des visionnements, lorsque le cinéma affiche complet pour ses clients ou lorsqu'il nous est expressément interdit, par, entre autres les distributeurs (pour un maximum de 2 semaines) ou autres institutions ou organismes, d'accepter les laissez-passer de toutes sortes. Ce privilège n'est ni échangeable, ni monnayable.

Dans le cas des films D-Box ou futures technologies les personnes salariées ont accès gratuit à cette représentation s'il y a des sièges inoccupés dans la salle de projection afférente.

20. Article 34 Personnes salariées aux études

[118] Le litige porte sur la proposition de l'employeur d'assujettir son engagement à faciliter les personnes salariées à poursuivre leurs études aux modalités de la disposition 18.03.

[119] L'arbitre rappelle qu'il a solutionné la disposition 18.03 sur la base de la demande syndicale. En principe la disposition 34 devrait suivre le même chemin. Mais cette disposition impose une obligation à l'employeur sans contrepartie directe de travail, comme le fait valoir l'employeur.

[120] Dans le cadre de ce circuit obligationnel, la disposition 34 doit s'appliquer en faveur de l'employeur.

[121] En conséquence, l'arbitre accueille la proposition de l'employeur et la disposition 34 se lit ainsi :

34. Personnes salariées aux études

Dans la mesure du possible, l'Employeur s'engage à faciliter aux personnes salariées la poursuite de leurs études, notamment en ce qui a trait à l'aménagement des horaires de travail et à l'octroi de congés sans solde, sur présentation de pièce justificative, tout en respectant les modalités de la disposition 18.03.

21. Article 36 Durée de la convention

[122] En l'espèce, le syndicat demande que la convention collective ait une durée de deux ans à compter de la signature et l'employeur propose une durée de trois ans à partir de sa signature ou de la date de la décision arbitrale.

[123] On aura compris que le syndicat demande une durée de deux à partir de la décision arbitrale.

[124] Quelle est la considération applicable aux fins de décider de la durée de la convention collective?

[125] La durée généralement retenue et invoquée par les parties est celle qui permet d'oublier les difficultés de la présente négociation et d'apprendre à administrer la convention et de vivre ensemble.¹⁰

[126] L'apprentissage de l'administration de la convention collective change d'aspect selon les personnes. Est-il besoin de rappeler que l'apprentissage de la gestion de la convention collective présente tous les aspects d'une relation contractuelle continue.

[127] L'employeur n'aime pas toujours administrer la première convention collective comme une gestion contractuelle continue avec le syndicat, habitué

¹⁰ Entre autres, Zeller's page 26 supra note 7.

qu'elle est de régler les opérations unilatéralement. Le syndicat adopte souvent une attitude méfiante à l'égard de la gestion de l'employeur, habitué qu'il est de revendiquer ses droits.

[128] Nul ne peut nier que ces attitudes ne favorisent pas la paix industrielle.

[129] Même s'il est illusoire de penser que la durée de la convention collective que décide l'arbitre puisse renverser à elle-seule ces attitudes il n'en demeure pas moins que la durée de la première convention collective doit favoriser la paix industrielle.

[130] À cette fin la durée de la première convention collective doit être considérée comme un continu divisé en actes à accomplir continuellement et assidument dans un court temps.

[131] Bref, l'arbitre décide que la durée de la première convention collective doit être propice à l'harmonisation des relations de travail le plus vite possible. Deux ans à partir du dépôt de la sentence arbitrale est la durée propice à cette fin.

[132] En conséquence, la durée de la convention collective est de deux ans et alors, l'article 36 se lit comme suit :

36 Durée de la convention

La présente convention collective entre en vigueur au moment du dépôt de la décision arbitrale, soit le 23 janvier 2017 et la durée est de deux ans à compter de cette date.

22. Annexe A Échelle de salaire Rémunération

[133] La taille des considérations de faits et de droit invoquées par les parties au regard de la détermination de la rémunération et de l'Échelle de salaire traduit l'ampleur de ce litige.

[134] Le syndicat préconise le versement du salaire minimum horaire à l'embauche de \$10.75, décrété le 1^{er} mai 2016, au regard du premier échelon lequel correspond à la période de six mois à partir de l'embauche et un salaire horaire de \$13.70 au regard du septième échelon qui correspond à une ancienneté de cinq années de service et plus. Le syndicat fonde les périodes adossées aux échelons et le salaire horaire de \$13.70 sur le concept du salaire viable.

[135] L'employeur préconise le versement du salaire minimum horaire à l'embauche de \$10.75 au regard du premier échelon lequel correspond à la période six mois à compter de l'embauche et un salaire horaire de \$11.91 au regard du septième échelon qui correspond à dix années et plus d'ancienneté. L'employeur fonde les périodes adossées aux échelons et le salaire horaire de \$11.91 sur le concept du salaire concurrentiel.

[136] Exposons d'abord les considérations afférentes du syndicat et ensuite celles de l'employeur.

Considérations du syndicat : le salaire viable

[137] Le syndicat produit M. Minh Quang Nguyen, chercheur indépendant et socio-économiste.

[138] Le tribunal a conféré le statut de témoin expert à M. Nguyen.

[139] Le syndicat pose à l'expert Nguyen la question de savoir si les préposés à l'accueil aux cinémas Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval devraient avoir une augmentation salariale et dans l'affirmative, à quelle hauteur.

[140] Le syndicat fait sienne la conclusion de M. Nguyen que ces salariés devraient recevoir une augmentation de salaire et que ce salaire de base est le salaire viable.

Expertise de M. Nguyen

[141] Tout d'abord, l'expert Nguyen positionne le Cinéma Ste-Foy et le Cinéma Laval dans la catégorie de «*l'industrie de l'information, culturelle et récréative*»¹¹, laquelle industrie, «*qui, pour produire de la richesse, véhicule des produits culturels (spectacles, livres, œuvre d'art, etc.) ou des objets permettant de se divertir.* »¹²

[142] Sur ce, l'expert Nguyen constate que :

*« ... l'industrie de la culture et du divertissement se porte assez bien pour que les employeurs paient des salaires plus élevés que le salaire minimum. »*¹³

[143] Sur la base des rapports EBITDA¹⁴ de Cineplex, l'expert Nguyen conclut que,

*« dans l'ensemble du Canada, Cineplex se porte très bien. »*¹⁵

[144] Au chapitre du calcul de productivité des travailleurs dans cette industrie, l'expert Nguyen constate que :

*« ... nous avons vu que la productivité dans l'industrie du divertissement, de la culture et de la récréation se portait très bien au Québec. Et finalement, nous avons vu que la productivité a augmenté considérablement chez Cineplex dans les dernières années. »*¹⁶

¹¹ Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0022 et 379-0030.

¹² NGUYEN Minh, Cinéma Colossus, Cinéma Ste-Foy et Cineplex Inc. Rémunération du personnel d'accueil, août 2015, p. 4

¹³ Idem, p. 38.

¹⁴ Idem p. 14

¹⁵ Idem p. 14

¹⁶ Idem p. 18

[145] Au terme de l'analyse de données socio-économiques, l'expert Nguyen conclut que,

« il y a une stagnation des revenus et des salaires chez les travailleurs. Ceci mène à un phénomène d'endettement croissant des ménages. »¹⁷

[146] Sur cette constatation, l'expert Nguyen termine la deuxième partie de son rapport en se posant la question suivante :

« Cela dit, est-ce que ceci signifie pour autant que les salaires des employés et des employées chez Cineplex ont augmenté? »¹⁸

[147] Plus précisément :

« La question centrale qui traversera cette partie va comme suit : est-ce que les préposés à l'accueil gagnent un salaire viable? »¹⁹

[148] Le salaire viable étant :

« ... un salaire horaire qui permet à deux personnes qui travaillent à temps plein (37,5 heures par semaine pendant 52 semaines par année avec vacances payées) de vivre, de se nourrir, de payer leur loyer et d'élever deux enfants sans se payer du luxe pendant que l'un des deux étudie à temps partiel pour accéder à un meilleur emploi. C'est le salaire horaire nécessaire pour vivre de manière digne dans la vie moderne, pour ne pas ce que nous appelons

¹⁷ Cinéma Colossus, Cinéma Ste-Foy et Cineplex Inc. Rémunération du personnel d'accueil, août 2015. p. 10.

¹⁸ Supra note 6 p. 18

¹⁹ Idem p. 19

un « travailleur pauvre » et pour avoir accès à la mobilité sociale, qui est au cœur de nos démocraties libérales. »²⁰

[149] L'expert Nguyen explicite le concept : « *salaire viable* » au cours de son interrogatoire:

« ... le salaire nécessaire pour pouvoir se sortir de la pauvreté. ... Pour ne pas être pris dans ce cercle vicieux qui nous garde dans le statut de ce qu'on appelle, dans le jargon du métier, des travailleurs pauvres. »²¹

[150] L'expert Nguyen est conscient que plusieurs personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et du Cinéma Laval ne sont pas redevables du « *salaire viable* » car certaines sont aux études.

[151] Cependant,

« ... il est nécessaire de penser à long terme. ... Le calcul du salaire viable vise donc simplement à tracer le portrait du nécessaire pour vivre dans la vie moderne de manière autonome. ... Ceci étant dit, gardons en tête que nous ne proposons pas ici un salaire viable à l'entrée mais plutôt après cinq années de service. »²²

[152] L'expert Nguyen chiffre à 13,70\$ de l'heure le montant minimal pour vivre une vie décente à Montréal²³ et à Québec.²⁴

[153] En comparant ce montant minimal aux échelons salariaux chez Cineplex, l'expert Nguyen remarque :

²⁰ Idem p. 20.

²¹ Témoignage de M. Minh Nguyen, audience du 28 octobre 2015, Notes sténographiques, p. 93.

²² Idem p. 21.

²³ Idem p. 23

²⁴ Idem p. 25

« nous avons vu que tous les échelons salariaux au Cinéma Ste-Foy et au Colossus (Cinéma Laval) sont bien en dessous de ce montant et que même un employé d'expérience de 5 ou 10 années à ces endroits n'atteint pas ce taux horaire. »²⁵ (parenthèses de l'arbitre)

[154] En quatrième partie, l'expert Nguyen établit une relation entre le taux de roulement de la main d'œuvre et un salaire insuffisant.

[155] L'expert Nguyen estime le taux de roulement d'un cinéma semblable aux Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval,

« ... dans une fourchette se situant entre 44 et 54%, qui est nettement au-dessus de la moyenne canadienne et plus élevé encore qu'une entreprise comme Wal-Mart. »²⁶

[156] Étant donné que l'efficacité des opérations d'un cinéma Cineplex commande à l'employeur de remplacer les départs, il suit que les remplacements coûtent cher à l'employeur.

[157] Ainsi, selon l'expert Nguyen, l'employeur y gagnerait à verser un salaire viable à ses salariés.

[158] En cinquième partie, l'expert Nguyen détermine la valeur des tâches du préposé à l'accueil et celles du chef d'équipe en fonction du déploiement de la force de travail nécessaire à l'accomplissement de ces tâches.

[159] Dans cette partie, l'expert Nguyen a pour objectif de répondre à la question de savoir si le salaire et l'augmentation dans les échelles de salaire, du préposé à l'accueil et du chef d'équipe à l'emploi du Cinéma Ste-Foy et du Cinéma Laval sont concurrentiels avec ceux afférents à des postes de même

²⁵ Idem

²⁶ Supra note 8, p. 28

nature en termes de tâches, dans les entreprises de l'industrie culturelle et du divertissement ; le Cinéma Brossard étant « ... *l'idéaltype pour favoriser l'harmonisation des comparaisons.* »²⁷

[160] À ces fins, l'expert Nguyen analyse les entreprises de l'industrie culturelle et du divertissement suivantes: Couche-Tard ; Librairie Renaud-Bray ; La Ronde ; Salle Pierre-Mercure ; Théâtre du Nouveau-Monde ; Théâtre St-Denis ; Théâtre le Capitole ; Centre Bell ; Aquarium de Québec ; Musée des Beaux-Arts ; Musée du Saguenay ; Palais des Congrès ; Cinéma Le Clap ; Cinéma Beaubien ; Cinéma IMAX du Vieux-Port de Montréal.

[161] Au terme de son analyse l'expert Nguyen conclut :

« Nous avons vu dans cette partie que salaire des préposés à l'accueil au Colossus (Cinéma Laval) et au Cinéma Ste-Foy n'est pas concurrentiel. Nous l'avons comparé à un échantillon d'emplois qui sont de même nature. Dans tous les scénarios que nous avons mis de l'avant, le préposé à l'accueil au Ste-Foy ou au Colossus était perdant en termes de salaire. Pour une force de travail déployée égale ou plus grande, par rapport à ses homologues dans le milieu du théâtre et dans le milieu du divertissement et de la culture en général. Dans la plupart des emplois dans l'industrie de la culture, du divertissement et de la récréation que nous avons examinés, le salaire horaire d'entrée était plus élevé que le salaire viable. Pour les quelques cas où ce seuil minimal n'était pas atteint, après avoir travaillé un certain temps, les employés atteignaient ce seuil. Quand au chef d'équipe, il peut gagner entre 2\$ et 4\$ de plus que le préposé dans les autres emplois de l'industrie culturelle et du divertissement. De plus, pour suivre le coût de la vie, bon nombre de salaires dans toutes catégories confondues sont indexés à l'IPC du Québec chaque année. Nous avons vu

²⁷ Supra note 8 p. 29.

qu'une salle de cinéma moins grande pouvait être fonctionnelle en offrant un salaire plus compétitif en regardant le cas de figure du Cinéma Beaubien. En faisant une synthèse, nous avons vu qu'il y a un important manque à gagner pour les préposés à l'accueil en terme de salaire si on les compare globalement aux préposés dans l'industrie du divertissement et de la culture.

À la lumière de tout ceci, nous retenons l'hypothèse de notre recherche et soumettons la proposition qu'un salaire viable de 2014 (13,70\$ de l'heure) soit attribué aux préposés ayant 5 années de service à l'accueil du Ste-Foy et du Colossus et une révision de l'échelle salariale en conséquence. Nous proposons aussi que tous les échelons sauf le premier soient indexés à l'IPC du Québec. »²⁸

(l'arbitre souligne et met entre parenthèses)

[162] Le témoin Nguyen explicite son étude au cours de son interrogatoire.

[163] Contre interrogé, M. Nguyen convient, entre autres que : *l'industrie de l'information, culturelle et récréative* est une catégorie très large; il a ignoré le Cinéma Guzzo aux fins de comparer les conditions de travail; il admet que le taux de roulement des employés est une mesure imprécise parce qu'il ne peut distinguer les départs volontaires et les départs involontaires; il se range dans la pensée économique interventionniste de Keynes plutôt que dans celle du libéralisme économique de Friedman; les cinémas indépendants sont ceux qui font partie des grandes chaînes tels Cineplex ou Guzzo; il ignore la signification VIP adossée au Cinéma Brossard mais il y a une ressemblance réelle avec les cinémas Laval et Ste-Foy; il concède que c'est pertinent de connaître les salaires payés aux salariés non syndiqués de Cineplex; il ne connaît pas la structure de gestion des entreprises périphériques au Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval; il n'a pu répartir le pourcentage des salariés de Cineplex qui sont des étudiants vivant ou non chez leur parent; il reconnaît qu'il n'a pas étudié l'impact des nouvelles technologies sur les habitudes des consommateurs de films; l'objet de sa recherche ne visait pas l'étude du modèle d'affaires des entreprises comme Couche-Tard; il n'a pas chiffré les

²⁸ Supra, note 8, pages 48 et 49.

coûts de remplacement et les coûts de formation des salariés dans l'industrie du cinéma en général.

Considérations de l'employeur : le salaire concurrentiel

[164] S'appuyant sur la sentence arbitrale décrétant la première convention collective, l'affaire *Zellers'S Inc.*²⁹, l'employeur soutient que l'arbitre doit,

*« ... rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global. »*³⁰

[165] À cette fin, l'employeur produit M. Pierre-Emmanuel Paradis, économiste.³¹

[166] Le tribunal a conféré le statut de témoin expert à M. Paradis.

[167] L'employeur a demandé à l'expert Paradis d'émettre son opinion relativement à quatre sujets, soit :

« 1. L'évaluation des salaires concurrentiels appropriés à verser aux salariés visées par cet arbitrage en me basant sur les critères jurisprudentiels énoncés ci- haut ;

2. L'évaluation de la proposition salariale soumise par l'employeur, ainsi que l'adéquation avec ces critères jurisprudentiels ;

²⁹ *Zellers'S Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller'S de Aylmer (CSN)*, Me François Hamelin arbitre de différend, 16 août 1985.

³⁰ Supra note 5 p. 8.

³¹ Économiste et Président AppEco

3. L'évaluation de la proposition salariale soumise par le syndicat, ainsi que l'adéquation avec ces critères jurisprudentiels ;

4. L'analyse et les commentaires du rapport de l'expert socio-économique intitulé « Cinéma Colossus, Cinéma Ste-Foy et Cinéplex Inc. : Rémunération du personnel d'accueil, ... dont principalement sur la notion de salaire viable, tant dans sa définition que dans son application, »³²

[168] L'employeur a demandé à l'expert Paradis de donner son opinion en fonction des règles suivantes issues du droit jurisprudentiel lequel prévaut en cet arbitrage, selon l'employeur, soit :

« ... des règles jurisprudentielles applicables à ce type d'arbitrage, lesquelles stipulent en substance que l'arbitre doit :

- tenir compte des conditions de travail qui prévalent pour les autres salariés de l'entreprise ; ou*

- si de telles conditions n'existaient pas ou ne sont pas comparables, comparer les conditions proposées avec celles d'entreprises semblables ; et*

- chercher à imposer un règlement que les parties auraient négocié et non bouleverser le modèle d'affaires de l'employeur. »³³*

³² PARADIS Pierre-Emmanuel. APPECO Expertise économique dans le cadre de l'arbitrage de différend entre Cinéplex Inc. et le Syndicat représentant les employés des cinémas Cineplex situés à Sainte-Foy et à Laval, présidé par Me Bernard Lefebvre, 26 mai 2016, pages 1 et 2..

³³ Supra p. 1

Expertise de M. Pierre-Emmanuel Paradis : le salaire concurrentiel

[169] L'expert Paradis, est d'avis que les cinémas Cinéma Ste-Foy et Cinéma Laval se situent dans le segment industriel des,

« ... établissements dont l'activité principale est la prestation, à location, de services de présentation de films tels que les services offerts dans le cadre de festivals du film. Exemple(s) d'activité(s) : Ciné-parc, cinémas Cinéma, sales de cinémas Festivals, film, avec ou sans installations. »³⁴.

[170] L'expert Paradis retient 3 cinémas les plus directement comparables aux cinémas Cinéma Ste-Foy et Cinéma Laval en termes du segment industriel (voir note 20), du modèle d'affaires, de la taille et des types d'emplois, soit : Cinéma Forum, Cinéma Brossard excepté la zone VIP et Cinéma Banque Scotia Montréal.³⁵

[171] Sur le plan du contexte économique de l'industrie québécoise du cinéma, l'expert Paradis se rapporte à une étude de l'Institut de la statistique du Québec où on lit que :

« ... l'industrie du cinéma traverse une période morose depuis quelques années. Depuis 2002, l'assistance dans les cinémas a emprunté une longue tendance à la baisse, passant de quelque 29 millions d'entrées à 20,1 millions en 2015, soit une baisse globale d'environ 30%. Cela s'explique entre autres par l'accroissement de la diversité et l'amélioration généralisée des technologies alternatives ... Il faut dire que l'année 2015 a été une année exceptionnelle, alors que 5 nouveaux films ... se sont classés parmi les 11 plus lucratifs de tous les temps.

³⁴ Rapport de M. Pierre Emmanuel Paradis, AppEco, 26 mai 2016, p. 8, Code SCIAN 51213.

³⁵ Idem, p. 15.

Dans un contexte de décroissance généralisée, le rendement de Cineplex est stagnant, ... Pour observer ceci on peut décomposer le revenu d'un cinéma-type de la façon suivante :

Revenu/ cinéma = Nombre de spectateurs / cinéma x Prix moyen / spectateur. »³⁶

[172] L'expert Paradis soutient que :

« Dans un contexte de décroissance généralisée, le rendement de Cineplex est stagnant, ... Pour observer ceci on peut décomposer le revenu d'un cinéma-type de la façon suivante :

Revenu/ cinéma = Nombre de spectateurs / cinéma x Prix moyen / spectateur. »³⁷

[173] Concernant l'aspect financier des cinémas Ste-Foy et Laval, l'expert Paradis est d'avis que :

« ... Ste-Foy et de Laval ont vu leurs revenus progresser à peine (0,7% par an en moyenne) ... le revenu personnel disponible des ménages a augmenté d'un total de 16,8 % sur la période 2010 - 2015, soit une hausse annuelle de 3,2 %. Par conséquent, la stagnation des trois groupes de cinémas n'est pas due à des conditions économiques difficiles, ni à une dynamique particulière liée à la taille, mais plutôt à des difficultés fondamentales de décroissance inhérente à cette industrie. À ce titre Cineplex

³⁶ Supra note 20, p. 8 et 9. Forcier C. et Marceau S. La fréquentation des cinémas en 2015. Institut de la statistique du Québec – Observatoire de la culture et des communications du Québec, Option culture, no 45, Février 2016.

³⁷ Idem p. 9.

se trouve en situation de stagnation de ses revenus, et même de recul par rapport à la croissance des revenus des ménages du Québec.
 »³⁸

[174] Cette situation financière résulte du fait que, « ... *le taux d'occupation des salles de Cineplex au Québec (toutes confondues) ... subit un recul de 3 points de %.* »³⁹ (l'arbitre surligne)

[175] À la lecture de la description de tâches du poste d'équipier à temps partiel à l'emploi des cinémas Ste-Foy et Laval, l'expert Paradis conclut :

*« ... qu'il s'agit d'un emploi non qualifié, typiquement occupé dans le cadre d'un premier emploi, pour lequel aucun diplôme n'est exigé et consistant à réaliser des tâches non spécialisées. »*⁴⁰

[176] Quant au poste de chef d'équipe :

*« ... il s'agit d'une promotion donnée à l'interne, Il demande certaines responsabilités de supervision, les quelles impliquent une rémunération quelque peu supérieure à celle d'équipier, bien qu'il s'agisse aussi d'un poste ne requérant aucune qualification particulière et dont une majorité de tâches sont les mêmes que celles d'un équipier. »*⁴¹

[177] L'expert Paradis aborde ensuite les théories sur le processus de détermination des salaires qui convergent,

³⁸ Idem p. 13.

³⁹ Idem p. 13.

⁴⁰ Idem p. 14

⁴¹ Idem p. 14.

« ... vers une dynamique cohérente de salaire, découlant de l'interaction entre l'entreprise qui demande du travail et les travailleurs qui en offrent : »⁴²

[178] L'expert Paradis fonde la détermination des salaires sur la conjoncture entre la demande du travail et l'offre du travail.

[179] L'expert Paradis indique que la demande de travail de l'entreprise s'analyse en fonction de trois facteurs, soit : le contexte économique du segment industriel, l'offre de salaire concurrentiel et l'établissement d'un salaire qui ne cause ni pénurie ni surplus persistants de travailleurs.

[180] D'autre part, l'analyse de l'offre de travail des personnes repose sur deux paramètres, soit : la formation académique adossée à l'expérience, les privilèges et, les désagréments particuliers de l'emploi.

[181] L'expert Paradis note dans tous les cinémas Cineplex, un taux de base de 10,75\$ à l'entrée pour un équipier⁴³, soit le taux du salaire minimum en vigueur au Québec depuis le 1^{er} mai 2016, et les salaires augmentent en fonction de l'ancienneté.

[182] Ainsi, le salaire minimum représente la valeur économique des emplois de ces entreprises.

[183] Au terme d'une analyse des cinq principes relatifs à la demande versus l'offre du travail, l'expert Paradis conclut que :

« ... les employés visés par cet arbitrage salarial devraient recevoir exactement les mêmes salaires que ceux payés par Cineplex dans ses 19 autres établissements. »⁴⁴

⁴² Idem p. 7

⁴³ Idem p. 15.

⁴⁴ Idem p. 20.

[184] Selon l'expert Paradis, Cineplex recevrait un surplus de demandes d'emploi s'il versait des salaires trop élevés par rapport aux salaires comparables dans son segment industriel. À l'inverse, des salaires trop faibles placeraient Cineplex dans une pénurie constante de travailleurs.

[185] Ces deux situations occasionnent des coûts de gestion élevés et tout gestionnaire compétent,

« ... cherche à éviter à tout prix ce type de situation et à équilibrer sa rémunération en conséquence, pour ne pas à avoir à subir ces types de coûts. »⁴⁵

[186] Dans cette optique, le salaire approprié à offrir aux salariés visés par cet arbitrage est le salaire concurrentiel.

[187] S'ajoute au salaire de base versé aux salariés les avantages reliés à l'emploi, dont les passes gratuites.

« C'est comme si l'employé recevait dans les faits un salaire de 10,90 \$ l'heure en novembre 2015. »⁴⁶

[188] Sans compter les gratuités et rabais au comptoir alimentaire durant leur travail et hors du temps de travail, lesquels, ajoutés,

« ... aux 10,90 l'heure du paragraphe précédent, cela donne 11,15\$ l'heure en novembre 2015, soit 105,7% du salaire minimum. »⁴⁷

⁴⁵ Idem p. 17

⁴⁶ Idem p. 20

⁴⁷ Idem p. 20

[189] Également, sont à considérer, les congés de maladie payés, taux horaire doublé pour jours fériés, la prime de travail de nuit, la prime pour travail de manutention, les bourses d'étude, les pauses rémunérées, les congés pour raisons personnelle, le congé sans solde, le congé versement forfaitaire lors d'un congé de maternité, et, le programme d'achat pour employé.⁴⁸

[190] Selon l'expert Paradis,

« les emplois chez Cineplex ne comportent aucun désagrément particulier relié à l'emploi à la dangerosité de leur travail, les conditions difficiles ou à la température. »⁴⁹

[191] L'expert Paradis réitère que le poste « équipier » est non qualifié, typiquement occupé dans le cadre d'un premier emploi pour lequel aucun diplôme n'est exigé et consistant à réaliser des tâches non spécialisées,

« ... la très grande proportion de ceux-ci sont des étudiants vivant chez leurs parents et occupant un premier emploi. ... sauf quelques exceptions, la très grande majorité des équiériers quittent leur emploi chez Cineplex après leurs études pour postuler sur un emploi qui correspond au profil de leurs études. »⁵⁰

[192] L'expert Paradis rappelle que le rendement de Cinéplex est stagnant dans un contexte de décroissance généralisée de l'achalandage dans le segment industriel de référence⁵¹.

[193] À propos du salaire viable, l'expert Paradis convient que ce concept, « ... illustre un idéal social. ... mais,

⁴⁸ Idem p. 20.

⁴⁹ Idem p. 20.

⁵⁰ Idem p. 18

⁵¹ Voir note 6.

« ... sur le plan économique et mathématique, le concept de salaire viable est inutile pour déterminer la valeur du travail pour un poste précis dans une entreprise donnée opérant dans un contexte économique et un lieu donnés. »⁵²

[194] Au regard de la relation de cause à effet entre un salaire faible et le taux de roulement, avancée par l'expert Nguyen, l'expert Paradis signale que le modèle d'affaires de cette industrie implique un taux de roulement élevé par rapport à d'autres industries en raison du statut « étudiant » de sa main-d'œuvre, qui quitte son emploi à la fin de sa scolarité qui est d'une durée moyenne de cinq ans.

[195] L'expert Paradis conclut que M. Nguyen erre en comparant le salaire horaire dans les mégaplexes avec celui offert dans 15 autres lieux de travail en lien avec le salaire viable de 13,41\$.⁵³

[196] L'expert Paradis réaffirme ses positions au cours de l'interrogatoire.

[197] Contre interrogé, M. Paradis nuance son expertise et son témoignage en chef, entre autres, sur sa thèse du rendement décroissant de productivité dû à l'augmentation du nombre d'employés; il admet ne pas avoir tenu compte de la localisation de tous les cinémas dans ses bases de comparaisons de cinémas comparables au Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval ; il concède au syndicat que la preuve testimoniale n'établit pas que l'année 2016 révèle un recul dans l'industrie du cinéma en termes de rendements; il reconnaît qu'il n'a pas considéré les revenus des comptoirs alimentaires; il n'a pas mesuré le travail des équipiers; il ignorait que l'employeur donnait une formation à l'embauche; il ne conteste pas que les gratuités alimentaires et autres avantages reliés à l'emploi ne constituent pas nécessairement un revenu; il n'a pas abordé l'obligation de fournir des blocs d'heures de travail.

Impact des expertises sur cet arbitrage

⁵² Idem p. 28

⁵³ Idem p. 47

[198] Il est manifeste aux yeux de l'arbitre que les experts Nguyen et Paradis possèdent les connaissances spéciales et particulières aux fins de répondre aux questions de leur mandant.

[199] L'arbitre doit passer les opinions des experts au crible des critères de l'article 79 du Code et selon le caractère collectif du régime de la convention collective.

L'expertise de M. Nguyen : sur l'Échelle de salaire et les échelons Annexe A

[200] Soulignons les principales caractéristiques du salaire viable que retient l'expert Nguyen au regard de la confection de **l'Échelle de salaire et les échelons Annexe A**:

- « ... un salaire horaire qui permet à **deux personnes,**
- **qui travaillent à temps plein (37,5 heures par semaine pendant 52 semaines par année avec vacances payées)**
- **de vivre, de se nourrir, de payer leur loyer et d'élever deux enfants sans se payer du luxe pendant que l'un des deux étudie à temps partiel pour accéder à un meilleur emploi.**
- **C'est le salaire horaire nécessaire pour vivre de manière digne dans la vie moderne,**
- **pour ne pas ce que nous appelons un « travailleur pauvre » et pour avoir accès à la mobilité sociale, qui est au cœur de nos démocraties libérale...**
- **le salaire nécessaire pour pouvoir se sortir de la pauvreté. ...**

- *Pour ne pas être pris dans ce cercle vicieux qui nous garde dans le statut de ce qu'on appelle, dans le jargon du métier, des travailleurs pauvres.*

(l'arbitre souligne)

[201] En tout respect, toutes ces caractéristiques peuvent varier d'une personne salariée syndiquée à l'autre à l'emploi du Cinéma Ste-Foy et du Cinéma Laval.

[202] En effet,

- la plupart de ces personnes sont aux études,
- par la force de cet état d'étudiant, ces personnes travaillent à temps partiel dont la durée varie selon l'horaire de leur programme pédagogique,
- vivent chez leur parent pour la plupart,
- la très grande majorité n'ont pas d'enfant et,
- quittent leur emploi au terme de leur parcours académique afin de travailler dans leur domaine de formation professionnelle ou universitaire.

[203] Ainsi donc, le salaire viable est fondé sur les besoins des personnes salariées et sur la force de travail déployée pour accomplir les tâches inhérentes à un poste de travail.

[204] Si l'attribution du salaire viable est structuré sur les besoins variables des personnes salariées syndiquées cela suppose la subordination de la négociation de la convention collective à la négociation du contrat individuel de travail.

[205] Reconnaître cette structure comme base de détermination de « **l'Échelle de salaire et échelons annexe A** » est incompatible avec le caractère propre de la convention collective qui est le régime collectif des relations du travail.

[206] Cependant l'expert Nguyen a utilisé les tâches des personnes salariées ; la formation requise pour les accomplir, et les contraintes inhérente à l'accomplissement des tâches afin d'établir le salaire horaire de \$13.70 qui n'est pas versé à l'embauche mais à la personne salariée qui compte cinq ans d'ancienneté. Dans ce cas le qualificatif « *viable* » n'a plus la même signification que si ce salaire était versé à l'embauche.

[207] L'arbitre ne peut postuler que le salaire horaire de \$13.70 soit une hérésie socio-économique dans le contexte des emplois occupés au Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval.

[208] En conclusion, l'expert Nguyen a établi le salaire horaire de \$13.70 sur la base de critères qui sont compatibles avec le régime de la négociation collective des relations du travail.

L'expertise de M. Paradis : sur l'Échelle de salaire et échelons-annexe A

[209] Examinons en premier lieu le cadre du mandat confié à M. Paradis.

[210] On a vu que l'employeur a demandé à M. Paradis de donner son opinion selon le paramètre « ... *des règles jurisprudentielles applicables à ce type d'arbitrage, lesquelles stipulent en substance que l'arbitre doit :*

- *tenir compte des conditions de travail qui prévalent pour les autres salariés de l'entreprise ; ou*
- *si de telles conditions n'existaient pas ou ne sont pas comparables, comparer les conditions proposées avec celles d'entreprises semblables ; et,*

- *chercher à imposer un règlement que les parties auraient négocié et non bouleverser le modèle d'affaires de l'employeur. »*

[211] Première remarque : le modèle d'affaires de l'employeur n'est pas une norme issue du droit jurisprudentiel des relations collectives de travail.

[212] Le modèle d'affaires de l'employeur n'est donc pas une norme contraignante aux fins d'établir, « *L'évaluation des salaires concurrentiels appropriés à verser aux salariés visées par cet arbitrage en me basant sur les critères jurisprudentiels énoncés ci- haut ; »*

[213] Aussi, l'article 79 n'énonce pas que l'arbitre ne doit pas bouleverser le modèle d'affaires de l'employeur.

[214] Ensuite, l'expert Paradis considère que les bénéfices découlant de la consommation gratuite des aliments et boissons (re : 26.03 c) et des billets de faveur (re : 26.04) sont des avantages qui s'ajoutent au salaire de base des personnes salariées.

[215] En tout respect, l'arbitre accepterait d'ajouter ces avantages au salaire de base si les personnes salariées qui n'utilisent pas ces avantages pouvaient monnayer leur valeur équivalente, comme sont monnayables les journées de congés de maladie non utilisés, tel que prévu dans plusieurs conventions collectives.

[216] Enfin, l'expert Paradis considère que les emplois d'équipier et de chef d'équipe sont des emplois non qualifiés aux fins de déterminer le salaire concurrentiel à verser aux personnes salariées.

[217] En tout respect, cette considération ne s'arrime pas avec la description de tâches de ces emplois et ni avec l'ensemble de la preuve à cet égard. Un seul exemple ; l'employeur n'intègre pas un nouvel employé dans le milieu de travail sans lui donner une formation spécifique sur les tâches à accomplir.

[218] Deux mots sur le segment industriel utilisé par l'expert Paradis, c'est-à-dire, « *les établissements dont l'activité principale est la prestation, à location, de services de présentation de films tels que les services offerts dans le cadre de festivals du film. Exemple(s) d'activité(s) : Ciné-parc, cinémas Cinéma, sales de cinémas Festivals, film, avec ou sans installations* aux fins de comparaison « *avec celles d'entreprises semblables* », aux fins de comparaison « *avec celles d'entreprises semblables* ».

[219] Nul doute que le segment industriel utilisé par l'expert Paradis est plus spécifique que celui qu'utilise l'expert Nguyen, qui est, *l'industrie de l'information, culturelle et récréative*.

[220] Puisque le segment industriel qu'utilise l'expert Nguyen inclut celui qu'utilise l'expert Paradis, il s'ensuit que les caractéristiques du Cinéma Ste-Foy et celles du Cinéma Laval s'apparentent substantiellement avec les entreprises composant le segment industriel utilisé par l'expert Paradis. D'ailleurs, l'expert a ramené son analyse au segment industriel utilisé par l'expert Paradis.

[221] Finalement, le segment industriel auquel se réfère l'expert Paradis et l'expert Nguyen aux fins de comparaison « *avec celles d'entreprises semblables* » s'ajuste avec les paramètres « *semblables* » et les « *similaires* » de l'article 79 du Code.

[222] Quel est l'impact de ces expertises sur la détermination de l'Échelle de salaire, de la rémunération et des échelons ?

[223] On doit faire grâce à l'arbitre d'aller droit au but au terme de l'analyse des expertises ; de la comparaison des conditions de travail contenues dans pas moins de huit conventions collectives : des témoignages dont la force probante était variable parce que la plupart des témoins n'avaient pas une connaissance assez complète des caractéristiques de l'industrie du Cinéma et ce celles du Cinémas Ste-Foy et du Cinéma Laval.

[224] Parlons chiffres dont la valeur n'est pas étrangère à la détermination des conditions de travail selon l'équité et la bonne conscience.

[225] Le syndicat demande de verser un salaire horaire de \$10.75 à l'embauche et de verser un salaire horaire de \$13.70 à la personne salarié qui compte cinq ans et plus d'ancienneté. En chiffres du 23 janvier 2017, l'augmentation est donc de \$2.95 sur une période de cinq ans de travail.

[226] L'employeur propose de verser un salaire horaire de \$10.75 à l'embauche et de \$11.91 à la personne salariée qui compte dix ans et plus d'ancienneté. En chiffres du 23 janvier 2017, l'augmentation est donc de \$1.16 sur une période de 10 ans de travail.

[227] La proposition patronale globale est deçà du marché et la demande du syndicat est au-delà du marché.

[228] Sans jouer à l'expert économiste, l'arbitre est tout de même à même en mesure de soutenir que l'écart de \$2.95 tiendrait le marché s'il était étalé en six tranches mais sur une période de 10 ans.

[229] En conséquence, l'annexe A se lit ainsi :

Toutes les personnes salariées seront rémunérées aux taux horaires selon le tableau suivant, qui reconnaît l'expérience des personnes salariées.

Échelons

1-Salaire à l'embauche et moins de 6 mois;

2-Plus de six (6) mois de service mais moins de 18 mois;

3-Plus de dix-huit (18) mois de service mais moins de trois (3) ans;

4-Plus de trois (3) années de service mais moins de quatre (4) ans;

5-Plus de quatre (4) années de service mais moins de cinq (5) ans;

6-Cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté;

7-Dix (10) années et plus d'ancienneté.

Ancienneté	1 mai 2015	1 mai 2016
Échelon 1	10,55\$	10,75\$
Échelon 2	10,70\$	11,25\$
Échelon 3	10,85\$	11,75\$
Échelon 4	11,00\$	12,25\$
Échelon 5	11,15\$	12,75\$
Échelon 6	11,50\$	13,20\$
Échelon 7	11,65\$	13,70\$

23. Annexe A Rétroactivité

[230] L'arbitre considère que la rétroactivité doit être versée à compter du moment où les parties ont délaissé le processus leur permettant de trouver elles-mêmes la solution à leurs litiges et ont choisi de s'en remettre à un tiers. Ce moment coïncide avec celui où les procureurs ont demandé à l'arbitre de déterminer le contenu de la première convention collective, soit le 27 février 2015.

[231] Ainsi, la disposition relative à la rétroactivité se lit comme suit :

Annexe A Rétroactivité

L'augmentation de salaire sera accordée rétroactivement au 27 février 2015 à toutes les personnes salariées à l'emploi de Cinéma Ste-Foy. La rétroactivité sera payée dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 23 janvier 2017 sur un chèque séparé de la paye.

24. Annexe G Lettre d'entente relative aux affectations de travail - Chef d'équipe et formateur corporatif

[232] Le litige porte sur le statut et le nombre de personnes salariées affectées au poste de chef d'équipe.

[233] Ce litige est en relation avec la disposition 12.02 qui a été décidée par l'arbitre en faveur du syndicat. Pour fin de cohérence, la lettre d'entente de l'annexe G se lit à la lumière de la disposition 12.02.

Annexe G Lettre d'entente relative aux affectations de travail - Chef d'équipe et formateur corporatif

Exceptionnellement, les personnes suivantes auront une priorité `` chef d'équipe `` et une priorité traditionnelle

(Pour les autres postes).

A) Chef d'équipe

Date1

Date2

(Poste principal)

(Date d'embauche)

1-

2-

3-

4-

5-

6-

Les affectations sont établies, parmi ces personnes salariées en premier lieu, pour le travail à effectuer comme « Chef d'équipe » en fonction de leur priorité (date1), et ce jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine de travail.

Dans l'impossibilité de fournir toutes les heures désirées, dans ces postes, en fonction des disponibilités, l'ordre de priorité traditionnelle (date2) sera utilisé pour procéder à des affectations supplémentaires dans d'autres postes du cinéma.

Toute nouvelle embauche à l'un ou l'autre de ces postes devra se faire prioritairement parmi les personnes salariées du cinéma St-Foy. Le poste sera affiché pendant dix (10) jours et dans les 14 jours suivants le

fait que le poste devient vacant. Aucune ne sera permise après ce délai qui est de rigueur. Si aucune personne salariée ne postule après ce délai l'Employeur peut procéder à de l'embauche à l'extérieur.

Le poste est accordé à la personne salariée qui est la plus qualifiée pour remplir le poste. Si l'Employeur juge que plusieurs personnes ayant postulé à ce poste sont qualifiées et répondent aux exigences du poste, alors la priorité sera donnée à la personne qui a le plus d'ancienneté.

L'Employeur doit informer le syndicat des exigences requises et faire parvenir au syndicat une copie de la lettre annonçant l'ouverture du poste.

Un minimum de 6 personnes salariées peuvent détenir le statut de chef d'équipe au niveau de cette lettre d'entente.

Si les disponibilités des 6 chefs d'équipe présents ne peuvent combler les minimums requis à l'article 12.02, l'Employeur est alors absous des obligations prévues au dit article quant aux assignations minimums pour les chefs d'équipe.

Si un poste devient vacant et que les candidats qui ont soumis leur candidature pour devenir chef d'équipe ne rencontre pas le profil d'emploi de Chef d'équipe tel que stipulé à l'annexe D, l'Employeur n'est pas requis de combler le poste et ce, tant qu'il n'a pas de candidat rencontrant les exigences normales du poste de chef d'équipe.

B) Formateur corporatif

- 1.*
- 2*
- .*
- 3.*

4.

25 Lettre d'entente no 1 Retrait des mesures disciplinaires

[234] Comme on peut s'en douter, le syndicat demande le retrait inconditionnel des mesures disciplinaires imposées aux personnes salariées.

[235] L'employeur refuse.

[236] En tout et partout, l'amnistie des mesures disciplinaires, au terme d'une période de négociation ou d'un arbitrage de différend, est une façon particulière de maintenir ou de renouer avec la paix industrielle.

[237] Cependant, ne perdons pas de vue les objectifs de la mesure disciplinaire qui est non seulement de punir mais aussi de prévenir toute récidive.

[238] L'arbitre décide en fonction de ces objectifs et ainsi, la Lettre d'entente no 1 se lit comme suit, indépendamment de la disposition 32.06 agréée par les parties :

Lettre d'entente no 1

Les mesures disciplinaires

Toutes les mesures disciplinaires sont retirées du dossier des personnes salariées lors du dépôt de la sentence arbitrale, le 23 janvier 2017, sauf s'il y a eu récidive pendant une période six mois précédant cette sentence.

26. Lettre d'entente no 2 Abolition du poste du service à la clientèle (Cinéma Laval)

[239] Il appert que l'employeur a l'intention d'abolir le poste de service à la clientèle.

[240] Le syndicat demande à l'employeur de lui verser une somme forfaitaire de \$700.00 en guise de quittance finale.

[241] L'employeur refuse.

[242] L'arbitre sera bref sur ce litige tant faire droit à la demande syndicale équivaldrait à permettre au syndicat à s'immiscer indirectement dans les droits de l'employeur « *d'établir le nombre et la qualité du personnel requis pour ses activités* » (voir, Article 4.01 a) Droits de gérance), sans aucune preuve que cette abolition constitue un exercice abusif du droit de gérance.

[243] En conséquence, l'arbitre rejette la demande syndicale.

IV. DISPOSITIF

[244] Pour tous ces motifs, le tribunal détermine ainsi la première convention collective :

[245]

- Les clauses convenues de gré à gré avant et au cours de cet arbitrage sont consignées dans cette sentence;
- le tribunal ordonne aux parties de s'entendre pour inscrire dans un document les clauses convenues de gré à gré et celles décidées par l'arbitre et en transmettre copie à l'arbitre;
- le tribunal réserve juridiction pour trancher tout litige que l'arbitre aurait omis de décider ou qui découlerait de la rédaction de cette décision car il n'y a rien de plus angoissant pour l'arbitre d'avoir omis de décider d'un litige;

- le tribunal ordonne à l'employeur de verser les augmentations salariales au plus tard 60 jours de la date de cette sentence et ce rétroactivement au 27 février 2015,
- Les autres bénéfices prennent effet à compter du 23 janvier 2017.

[246] Ainsi décidé le 23 janvier 2017.

Me Bernard Lefebvre arbitre

Me Michel Morissette, pour le Syndicat

Me Michel Gélinas pour l'Employeur

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE DIFFÉREND
DEVANT ME BERNARD LEFEBVRE**

Textes réglés au 7 juillet 2016

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, des techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, de ses territoires et du Canada,

Section locale 262

Partie syndicale

ET

cineplex divertissement lp

Cinéma sT-fOY

Partie patronale

ARBITRAGE D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

DOSSIER : 12951-79

PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

But de la convention

La présente convention vise à établir et à maintenir des relations de travail ordonnées et des conditions d'emploi satisfaisantes, ainsi qu'à prévoir une procédure efficace, harmonieuse et équitable pour le règlement de toute mésentente qui pourrait survenir entre les parties et ce, sans qu'il y ait perte de productivité, interruption de travail ou déboursés inutiles. De plus l'Employeur, ses employés les personnes salariées et le Syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, à la réalisation de ces buts.

Dispositions générales

La présente convention constitue l'ensemble des conditions de travail devant régir les rapports entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées de l'Employeur à qui la présente convention s'applique. Aucune modification à la présente convention n'est valable à moins qu'elle ne soit consignée par écrit et signée par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et du Syndicat et déposée au Ministère du Travail, le tout selon les dispositions de l'article 72 du Code du travail;

Il est convenu que tout engagement, verbal ou écrit, antérieur à la présente convention et qui n'est pas consigné aux textes de la présente, est réputé être nul et sans effet.

Législation

(a) Si une disposition de la présente convention est ou devient incompatible avec une loi du Canada ou du Québec, ou avec un règlement d'application desdites lois, l'Employeur et le Syndicat conviennent que cette disposition, dans la mesure où elle est ainsi incompatible, sera considérée comme étant non essentielle, nulle et non avenue et la présente convention s'appliquera conformément à la loi;

(b) Si une loi applicable aux personnes salariées régies par la convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus par la convention, ces avantages supérieurs s'appliquent dans la mesure où la loi y pourvoit.

Procédures

Aucun acte de procédure, aucune mesure disciplinaire, aucun grief ni aucune réclamation résultant de l'application de la présente convention ne pourra être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

Usage des termes

Dans le texte qui suit, l'usage de certains termes masculins ne vise qu'à alléger le texte et n'implique aucune discrimination. A moins que le sens ne s'y oppose, les expressions de genre masculin s'entendent également au féminin. A moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.

Droits et libertés de la personne

Les parties conviennent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de réduire ou de compromettre ces droits et avantages prévus par la convention collective.

Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences professionnelles justifiées requises pour un emploi est réputée non discriminatoire.

Langue de travail

La langue de travail est le français. Cette langue est utilisée dans toute communication écrite. Toutes les directives, formulaires et autres documents affichés ou à remplir doivent être en français. Cependant, la langue utilisée pour les communications verbales peut être dans celle de la personne salariée si ce n'est pas le français.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

Agent négociateur

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur au sens du Code du travail du Québec pour toutes les personnes faisant partie de l'unité de négociation définie par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et annexé à la présente convention collective. (Annexe L)

DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Définitions

Dans la présente convention collective, les définitions suivantes s'appliquent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- (a) <Convention>: la présente convention collective;
- (b) <Personne salariée>: toute personne couverte par la convention;
- (c) <Employeur>: Cineplex Divertissement LP pour son établissement de St-Foy visé par le certificat d'accréditation émis par le ministère du travail et annexé à la présente convention collective.
- (d) <Syndicat>: Alliance internationale des employés de scène, théâtre, des techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, de ses territoires et du Canada, Section locale 262, autorisée à représenter les personnes visées par l'unité d'accréditation.
- (e) <Jour>: pour les fins d'application de la convention, l'expression «jour» signifie un jour civil, ce qui inclut les jours fériés et les fins de semaine.
- (f) <Semaine de travail>: Pour fin d'application de la convention, la semaine de travail est du vendredi au jeudi.

Attribution du travail

L'Employeur n'a pas recours à la sous-traitance pour faire effectuer du travail normalement exécuté par les personnes salariées. L'Employeur pourra cependant avoir recours à la sous-traitance pour les services de gardiennage, de sécurité, de traiteur, d'entretien ménager ou à tout autre fournisseur de biens ou services qui ne sont pas habituellement offerts par les personnes salariées couvertes par cette convention collective.

Responsabilité de l'Employeur

(a) En cas de location, de sous-location ou de prêt de ses locaux à des tiers, sans projection cinématographique, la convention collective continue de s'appliquer dans la mesure où l'Employeur fournit le personnel requis par le tiers. Toutefois, la convention collective ne s'applique pas lors de locations, de sous-locations, prêts de ses locaux à des tiers, avec projection cinématographique, lorsque le personnel est fourni par le tiers.

(b) En cas de projection cinématographique spéciale (ex. visionnements de presse ou de distributeur), sans revenus, les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas;

(c) Toutefois, lorsqu'il y a projection cinématographique en dehors de la programmation normale de l'Employeur (ex. festival de film ou activité semblable), l'effectif minimum est déterminé par les paramètres suivants:

Une 1 personne salariée si le comptoir alimentaire est ouvert pour la vente;

Une 1 personne salariée par caisse ouverte, lorsque le locataire ne fournit pas son propre système de billetterie.

DROITS DE GÉRANCE

Dispositions générales

(a) Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et son commerce en conformité avec les droits que la loi lui reconnaît, conformément à ses obligations et notamment à celles qui sont prévues aux clauses de la présente convention et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, plus particulièrement:

- d'embaucher, muter, promouvoir, rétrograder, discipliner pour juste cause et congédier;

- de déterminer le contenu des tâches et responsabilités des personnes salariées conformément aux dispositions de la convention collective;
- de fixer les heures de travail ainsi que les heures d'ouverture du cinéma;
- d'établir les règles de gestion et d'appliquer les règlements disciplinaires raisonnables;
- d'établir le nombre et la qualité du personnel requis pour ses activités;

Le tout sujet aux dispositions pertinentes de la convention collective.

(b) L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire ou discriminatoire au sens de l'0 de la convention.

Règlements internes

(a) L'Employeur peut promulguer des règlements internes raisonnables afin de maintenir le bon ordre et l'efficacité dans son établissement;

(b) Tout nouveau règlement interne est affiché sur les lieux de travail et dans un endroit bien en vue des personnes salariées, et copie de tout nouveau règlement est remis au délégué d'atelier et au bureau du syndicat au moins sept (7) jours avant la date fixée pour sa mise en vigueur;

SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS

Adhésion au syndicat obligatoire

Toutes les personnes salariées doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Les nouvelles personnes salariées doivent devenir membres du Syndicat dès la première journée de travail qui suit leur date d'embauche.

Moment de l'adhésion

Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauche, signer une demande d'adhésion syndicale comme condition d'emploi. L'Employeur demande à la nouvelle personne salariée de remplir, en même temps que les autres formulaires requis par l'Employeur, le formulaire d'adhésion syndicale et le transmet au Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'embauche.

Prélèvement des cotisations

- (a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à chaque période de paie à même le salaire. Les sommes ainsi prélevées sont remises au Syndicat au plus tard trente (30) jours après ledit prélèvement;
- (b) l'Employeur s'engage à retenir sur la paie de toute personne salariée assujettie à la présente convention le montant de la cotisation syndicale régulière pendant la durée de la présente convention;
- (c) Tout changement de cotisation prend effet à compter de la deuxième période de paie suivant la réception par l'Employeur d'un avis officiel signé par un représentant dûment autorisé du Syndicat certifiant ce changement.

Relevé des cotisations

- (a) En même temps que la remise des cotisations syndicales prélevées tel que prévu aux présentes, l'Employeur fournit au Syndicat un relevé qui indique:
- (b) Le nom des personnes salariées syndiquées

Pour lesquelles des prélèvements ont été effectués, ainsi que le montant prélevé pour chacune;

Et pour chaque personne salariée syndiquée, le nombre d'heures travaillées, le taux horaire, ainsi que le total des revenus pour la période de paie.

- (c) Ce relevé sera transmis dans les trente (30) jours à la fois sous forme imprimée et si possible, sur support informatique utilisable par le Syndicat.

Personne exclue du syndicat

L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf pour les motifs prévus au Code du travail.

RELATIONS DE TRAVAIL

Interlocuteur de l'Employeur

L'Employeur s'engage à n'avoir comme interlocuteurs, pour les fins d'administration, d'application et d'interprétation de la convention collective, que les délégués d'atelier prévus à l'article 28.04 et les membres de l'exécutif du Syndicat.

Présence du délégué

Le délégué doit être présent lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire. Si le délégué ou son adjoint ne peuvent être présents au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit alors communiquer avec un représentant du Syndicat afin que celui-ci assiste à la rencontre. Sinon l'Employeur utilise la personne salariée présente comptant le plus d'ancienneté pour agir en qualité de témoin uniquement lors de la rencontre.

Cependant, après que l'Employeur ait indiqué à la personne salariée qu'un délégué d'atelier doit être présent, la personne salariée peut renoncer à ce droit d'être accompagnée par un délégué.

Correspondance au syndicat

Toute correspondance relative à la présente convention adressée par l'Employeur au Syndicat est transmise à la personne désignée par le Syndicat pour recevoir cette correspondance, au 1945 rue Mullins, bureau 160 Montréal (Québec), H3K 1N9 ou à toute autre adresse désignée par le Syndicat.

Liste des représentants de l'Employeur

L'Employeur fournit, sur demande, au Syndicat une liste du personnel cadre de l'établissement, ainsi que des autres personnes susceptibles d'entrer en contact avec le Syndicat pour les fins d'administration de la convention collective.

Accès du syndicat aux lieux de travail

L'Employeur permet aux personnes qui représentent le Syndicat d'avoir accès aux lieux de travail dans l'exercice de leurs fonctions après avoir reçu la permission du Directeur en fonction. L'Employeur ne refuse pas une telle permission à moins de motif valable.

Entente particulière

Aucune entente particulière modifiant la convention ne peut être négociée entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur sans la présence d'une personne dûment mandatée pour représenter le Syndicat et l'Employeur, et elle ne peut entrer en vigueur qu'après sa ratification par les parties.

Copie des communications

L'Employeur remet sur demande au Syndicat copie de tout document et de toute communication d'application générale qu'il remet aux personnes salariées.

Informations aux nouvelles personnes salariées

(a) L'Employeur remet à toute nouvelle personne salariée un document préparé par le Syndicat, l'Informant, entre autres, du nom de son délégué d'atelier ainsi que de celui de son adjoint, et indiquant la procédure à suivre pour les contacter, ainsi qu'une copie de la convention collective;

(b) Au cours des trente (30) premiers jours de travail d'une nouvelle personne salariée, le délégué d'atelier ou un représentant du Syndicat peuvent rencontrer chaque nouvelle personne salariée pendant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée, et ce pour une période d'au plus trente (30) minutes, à un moment convenu avec le directeur en fonction.

GRÈVE ET LOCK-OUT

Grève

Le Syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève, de ralentissement ni d'arrêt de travail complet ou partiel, pour la durée de la convention.

Lock-out

L'Employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out pendant la durée de la présente entente.

EMBAUCHE

Embauche au sein de l'unité de négociation

(a) En cas de création d'un nouveau poste, ce poste est affiché pendant sept (7) jours. L'affichage du poste doit prévoir sa description de tâche, les qualifications requises et autres exigences normales de la tâche.

(b) Ce poste est attribué à la personne qui a le plus de compétence et rencontre les exigences normales de la tâche selon l'Employeur. À compétence égale l'ancienneté prévaudra.

(c) Si on n'arrive pas à combler le poste selon cette procédure, l'Employeur peut embaucher une personne de l'extérieur.

Ouverture de postes exclus de l'unité de négociation.

Les ouvertures de postes de directeurs de cinémas sont affichées à l'interne pendant (10) jours à titre d'information seulement. Cependant, l'attribution de ces postes est à la discrétion de l'Employeur et ne peut faire l'objet de la procédure de grief et d'arbitrage.

Période d'essai

Les nouvelles personnes salariées ont terminées leurs périodes d'essais après cent soixante (160) heures effectivement travaillées pour l'Employeur. Les nouvelles personnes salariées en période d'essai sont régies par la convention collective, sauf en ce qui a trait à la procédure de grief en cas de congédiement. Cependant, le Syndicat peut soumettre un grief lorsqu'il allègue une violation de l'0.

ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

Définitions

(a) < Ancienneté>: la durée de service d'une personne salariée avec Cineplex Entertainment LP, à compter de sa date d'embauche. L'ancienneté est utilisée pour le calcul des vacances et dans tous les autres cas mentionnés à la convention collective

(b) < Priorité >: la priorité est utilisée, entre autres, pour le choix des horaires de travail et des dates de vacances. La priorité est déterminée par la durée de service d'une personne salariée dans l'établissement, à compter de la date de son embauche dans cet établissement.

Liste d'ancienneté et de priorité

(a) L'Employeur tient à jour une liste indiquant pour chaque personne salariée sa date d'embauche par Cineplex Entertainment LP, son ancienneté, ainsi que son rang de priorité.

(b) Cette liste sera mise à jour, affichée dans la salle des employé(e)s et transmise au Syndicat au moins deux (2) semaines avant les dates mentionnées à l'0;

(c) En cas de contestation de la liste affichée, la procédure de grief et d'arbitrage prévue par la présente convention s'applique.

Accumulation de l'ancienneté et de la priorité

(a) L'ancienneté et la priorité des personnes salariées s'accumulent à compter de la date d'embauche de ces personnes salariées;

(b) L'ancienneté et la priorité s'accumulent dans tous les cas, sauf les suivants où elle se perd, ainsi que l'emploi et les privilèges qui s'y rattachent:

En cas de démission;

En cas de congédiement, sauf si le congédiement est annulé par un arbitre ou par accord entre le Syndicat et l'Employeur.

Lorsque les disponibilités ne sont pas fournies aux dates prévues à l'0.

Après une période de deux (2) mois complet pendant lesquels une personne salariée n'aura exécuté aucune prestation de travail pour lesquelles elle aura été assignée.

Suite à une absence de trois (3) assignations consécutives au travail qui n'aura pas été justifié avec une raison valable par la personne salariée dans les deux (2) semaines suivant l'événement.

vi) Une absence pour cause de maladie ou d'accident pour une période de douze (12) mois ou plus.

Maintien de l'ancienneté et de la priorité

(a) Si une personne salariée doit cesser de travailler pour l'Employeur pour cause de fermeture ou de mise à pied, son ancienneté et sa priorité continuent de s'accumuler pour une période de douze (12) mois et sont reconnues si elle retourne ultérieurement au service de l'Employeur à l'intérieur de ce délai. Il est entendu qu'après cette période de douze (12) mois, la personne salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi. Il est entendu qu'un refus de travail lors d'un rappel résultant de cette clause constitue un bris du lien d'emploi. La personne salariée est responsable d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse de manière à ce que l'avis de rappel lui soit signifié à la bonne adresse.

(b) Une personne salariée qui travaille dans un autre établissement de l'entreprise et dont le transfert est accepté dans l'établissement de l'Employeur se voit reconnaître les années de service accumulées dans cet autre établissement dès son transfert dans l'unité de négociation.

(c) Une personne salariée dont le transfert a son cinéma d'origine est acceptée, se voit reconnaître son rang de priorité auquel elle avait droit lors de son départ. (La priorité n'est pas cumulative d'un établissement à l'autre)

RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DE LA PAIE

Échelle salariale

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

Salaire minimum

Advenant que le taux du salaire minimum soit ajusté à la hausse par le gouvernement, soit d'un montant égal ou inférieur à 0,25\$ de l'heure cumulé par année civile, les taux horaires prévus à l'annexe «A» seront ajustés afin qu'il y ait un écart de 0,15\$ entre chaque échelon. Si la hausse du salaire minimum représente plus de 0,25\$ de l'heure cumulé par année civile durant le terme de la Convention collective, les taux horaires seront ajustés afin qu'il y ait un minimum de 0,10\$ de différence entre chaque échelon.

Frais de déplacement

Toute personne salariée qui doit utiliser sa propre voiture dans l'exercice de ses fonctions a droit à son salaire plus une prime en fonction des politiques en vigueur chez Cineplex Divertissement LP. L'Employeur défraie en plus, les frais de stationnement encourus. L'Employeur maintient la pratique passée quant aux modalités de paiement.

Versement de la paie

Les personnes salariées sont payées à toutes les deux (2) semaines, par dépôt bancaire, le vendredi, pour la période de travail se terminant le jeudi de la semaine précédente. Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

Le bordereau de paie électronique doit être transmis aux personnes salariées le vendredi et doit indiquer au moins les informations suivantes:

- Les noms et prénoms de la personne salariée;
- Le salaire brut;
- Le salaire net;
- La période couverte;
- Les heures effectuées en temps supplémentaires et les montants correspondants;
- Les primes;
- Les déductions prévues à la convention ou par les lois;
- Les montants cumulatifs;
- Le cumulatif de la paie de vacance.

Cependant, une copie imprimée est remise aux personnes salariées qui en font la demande parce qu'elles n'ont pas accès à un ordinateur personnel.

RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL ET DES HORAIRES

Disponibilités

(a) Les Disponibilités sont exprimées pour chaque semaine de travail en fonction de 11.01 (d)

(b) Les personnes salariées qui désirent modifier leurs disponibilités, peuvent le faire jusqu'au dimanche précédent l'affichage de l'horaire.

(c) Le refus de fournir une disponibilité aux dates citées en b) est considéré comme refus de travail et démission à moins d'une raison valable dont la preuve incombe à la personne salariée.

(d) **Non réglé**

(e) Non réglé**Horaire**

(a) L'horaire couvre une période d'une semaine s'étendant, pour chaque semaine, du vendredi au jeudi suivant;

(b) L'horaire doit être établi en conformité avec l'0

(c) Le directeur assigne les personnes salariées, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, pour remplir l'horaire de base selon:

Les disponibilités des personnes salariées;

La capacité à effectuer le travail;

L'ordre de priorité.

(d) Dans la mesure du possible:

i) L'horaire de travail d'une personne salariée pour une semaine donnée est concentré sur cinq (5) journées consécutives;

Les personnes salariées ont deux (2) journées consécutives de repos par semaine.

(e) Non réglé

(f) Il est de la responsabilité de la personne salariée de prendre les moyens nécessaires pour connaître son horaire de travail.

(g) Une personne salariée perd ses privilèges d'accès gratuit au cinéma et de rabais au comptoir alimentaires si, à la fin d'un mois donné, elle n'a pas respecté sa disponibilité minimum, pour les quarts de travail assignés et n'a effectué aucune prestation de travail. La personne salariée retrouve ses privilèges 30 jours après son retour au travail. Cet article ne s'applique pas pour les personnes salariées en congé de maladie, congé sans solde, ou en vacances.

(h) Les personnes salariées sont tenues, sauf pour motif valable, de se présenter et de participer aux réunions convoquées par l'Employeur tel que stipulé sur l'horaire.

(i) Non réglé

Appels au-delà de l'horaire

(a) Les appels pour des périodes de travail au-delà de l'horaire affichée sont transmis la journée précédente, sauf en cas d'urgence ou d'impossibilité d'agir autrement;

(b) Le directeur assigne les personnes salariées pour ces appels selon:

Les disponibilités des personnes salariées;

La capacité à effectuer le travail;

L'ordre de priorité:

(1) d'abord, parmi les personnes salariées dont l'horaire prévoit moins de quarante (40) heures pour la semaine;

(2) ensuite, parmi les personnes salariées dont l'horaire prévoit au moins quarante (40) heures pour la semaine.

Modifications à l'horaire

(a) Sauf en cas d'accident ou autre cas semblable, les personnes salariées qui désirent modifier leur horaire ou qui ne peuvent fournir les prestations de travail prévues à l'horaire doivent en aviser l'Employeur au plus tard quarante-huit (48) heures à l'avance. Par contre, si l'Employeur ne peut remplacer la personne salariée, cette dernière sera tenue de respecter son horaire de travail. Cependant l'utilisation de cette clause par une personne salariée ne peut avoir comme effet de diminuer le nombre de disponibilités obligatoires.

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

(c) En cas de coupure de personnel suivant l'affichage de l'horaire, l'Employeur devra effectuer ces coupures et aviser les personnes salariées concernées des changements au plus tard le jour précédent l'assignation au travail. À défaut de respecter le délai ci haut mentionné, l'Employeur devra fournir à la personne salariée concernée le travail prévu à son horaire.

Heures supplémentaires

(a) L'exécution des heures supplémentaires est volontaire; toute personne salariée peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires sans encourir de sanctions;

(b) Au cas où l'Employeur voudrait faire effectuer du travail rémunéré à taux majoré selon les dispositions de la convention, ce travail doit d'abord être offert aux personnes salariées selon la liste de priorité, et en premier lieu aux personnes salariées qui sont déjà au travail. Toutefois si aucune personne salariée n'accepte le travail, la personne salariée ayant le moins de priorité doit demeurer au travail pour une période d'une durée maximale de trois (3) heures.

EFFECTIFS ET POSTES DE TRAVAIL

Effectifs minima

Il est convenu que lorsque le cinéma est en opération, l'Employeur doit assigner un nombre suffisant de personnes salariées pour effectuer toutes les tâches relevant de l'unité de négociation et peuvent en conséquence être affectées à une ou plusieurs des activités couvertes par le certificat d'accréditation tel que mentionné à l'0.

Art.12.02 Affectations

(c) Cependant, l'Employeur peut réduire les effectifs minimums ci hauts mentionnés à compter de quinze (15) minutes après le début du dernier film, au gré des besoins des opérations. Une (1) personne salariée reste cependant assignée au travail jusqu'à la fermeture du cinéma.

(d) Au minimum, il y aura une personne salariée supplémentaire d'assignée à la fonction de chef d'équipe à compter de 18h00 le mardi et le vendredi pour une période minimale de 4 heures, ainsi que le samedi pour une période minimale de six (6) heures et le dimanche pour une période de cinq (5) heures. Il est entendu que cette personne est incluse dans les effectifs minimums.

Art. 12.03 Travail réservé

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

- (a) Urgence ou force majeure;
- (b) Absence, retard ou départ hâtif non prévu de la part d'une personne assignée à l'horaire
- (c) Niveau d'affluence imprévu;
- (d) Appels d'annulation de quart de travail, à la dernière minute, ne laissant pas le temps de procéder aux appels ;
- (e) Formation des personnes salariées
- (f) Lorsque les disponibilités font en sorte que le quart de travail n'est pas couvert. La présente clause ne peut avoir pour effet de retarder l'embauche de nouvelles personnes salariées.

Nonobstant ce qui précède les parties conviennent que :

Le personnel de direction ou une personne dûment mandatée peut effectuer tout le travail prospectif ou d'implantation et d'ajustement nécessaire à la bonne marche du cinéma et en autant que cela n'ait pas pour effet de priver des personnes salariées d'heures pour lesquelles elles sont assignées au travail ou pourraient être assignées au travail. L'application de cet article ne doit pas non plus avoir pour effet de retarder l'embauche de nouvelles personnes salariées. À titre d'exemple, la direction pourrait faire effectuer certaines tâches par une personne non salariée dans un but de formation ou de développement.

Art. 12.04 Durée des exceptions au travail réservé

Les exceptions prévues à l'Art.12.03 (b), (c) et (d) ne s'appliquent que le temps nécessaire au remplacement du personnel de direction par une personne salariée de l'unité de négociation selon la procédure suivante :

(a) Par une personne salariée déjà assignée pour travailler le même jour, et dans ce cas, pour le temps nécessaire pour combler l'horaire de la personne salariée absente.

(b) Si le paragraphe 12.04 (a) ne permet pas de trouver de remplacement, alors l'on procède par voie d'appel au travail parmi les autres personnes salariées du cinéma ayant indiqué leur disponibilité pour un appel au travail, selon l'ordre de priorité.

Dans ce cas, l'appel doit être pour une durée minimale de trois (3) heures payées au taux horaire régulier de la personne salariée.

(c) L'application de la présente clause ne doit pas créer une situation de temps supplémentaire;

(d) Le représentant de l'Employeur prend note des appels effectués en application du présent article et en remet une copie au Syndicat une fois par mois ou sur demande.

(e) La procédure de grief n'est pas applicable lorsqu'il est impossible de trouver un remplaçant. Cependant l'Employeur doit avoir précédemment effectué les appels prévus et fournir la liste d'appel au délégué d'atelier.

Art. 12.05 Travaux de nettoyage

Les travaux de nettoyage, tels que nettoyage des murs et plafonds au complet ou des grilles de ventilation ne seront pas effectués par les personnes salariées assignées selon l'horaire à l'accueil, aux aliments ou à la caisse pendant les heures d'opération des comptoirs ou du cinéma.

Dans le cas prévu au paragraphe précédent, le ou les personnes salariées affectées à ces travaux se voient fournir un sarrau ou un survêtement de travail.

CALCUL DES HEURES.

13.02 Temps de travail

- (a) Le temps de travail est calculé aux quinze (15) minutes par contre toute personne salariée doit être à la disposition de l'Employeur jusqu'à la fin de son quart de travail;
- (b) L'ensemble du temps pendant lequel une personne salariée est à la disposition de l'Employeur est considéré aux fins de calcul de la paye comme du temps travaillé.
- (c) La personne salariée doit poinçonner ses heures de présence à l'aide de l'horodateur, immédiatement avant de débiter son quart de travail, de même qu'au moment où elle termine son travail.
- (d) Si la personne salariée se présente après le début de son quart de travail assignée, elle sera alors rémunérée selon le temps réel de son quart de travail. Il en va de soit également lorsque la personne salariée quitte plus tôt que prévu. Alors le temps sera calculé à la minute.

13.03 Préparation et entractes

Dans la mesure où les exigences du distributeur et de la programmation le permettent, il y a au moins dix (10) minutes d'entracte entre chaque représentation.

PAUSES

Art. 14.01 Pauses repos et pause-repas quotidienne

- (a) Lorsqu'une personne salariée travaille quatre (4) heures mais moins de huit (8) heures elle a droit à une première pause repos de quinze (15) minutes rémunérée, à une deuxième pause repos de quinze (15) minutes rémunérée

lorsqu'elle travaille huit (8) heures mais moins de treize (13) heures, à une troisième pause repos de quinze (15) minutes rémunérée lorsqu'elle travaille treize (13) heures mais moins de quatorze (14) heures et à une quatrième pause repos lorsque celle-ci travaille quatorze (14) heures et plus.

Lorsqu'une personne salariée travaille cinq (5) heures mais moins de dix (10) heures au cours d'une journée, elle a droit à une première pause-repas de trente (30) minutes rémunérée, à une deuxième pause-repas de trente (30) minutes rémunérée lorsqu'elle travaille dix (10) heures mais moins de 15 heures et à une troisième pause-repas de trente (30) minutes non rémunérée lorsqu'elle travaille quinze (15) heures et plus, le tout tel que résumé par le tableau ci-après:

Total des	Pause	Repas	Total
Heures Travaillées	15 minutes	30 minutes	
4	15 min.	0	15 min.
5	15 min.	30 min.	45 min.
6	15 min.	30 min.	45 min.
7	15 min.	30 min.	45 min.
8	30 min.	30 min.	60 min.
9	30 min.	30 min.	60 min.
10	30 min.	60 min.	90 min.
11	30 min.	60 min.	90 min.
12	30 min.	60 min.	90 min.
13	45 min.	60 min.	105 min.
14	60 min.	60 min.	120 min.
Plus de 15 heures	60 min.	90 min.	150 min.

- (b) Les heures travaillées sont celles comprises entre le début de l'assignation et la fin de l'assignation, incluant les pauses.
- (c) La première pause doit être prise au plus tôt une heure après le début de l'assignation.
- (d) La dernière pause repos doit être prise au moins une heure avant la fin de l'assignation.
- (e) Trente (30) minutes après la fermeture des guichets, l'employeur ne peut accorder de pause-repas sauf entente avec la personne salariée.
- (f) La période de repas doit être accordée au plus tard six (6) heures après le début de l'assignation au travail, sauf entente avec la personne salariée;
- (g) Par entente mutuelle avec la direction du cinéma, les pauses repos et/ou repas peuvent être jointes.

Art. 14.02 Moment de pauses

Les périodes de pause se prennent en rotation, de manière à ce qu'il n'y ait pas d'interruption dans le service à la clientèle. Ces pauses sont déterminées par la direction.

JOURS FÉRIÉS

Art. 15.01 Définition

Les jours fériés suivants sont reconnus comme tels pour les fins de l'application de la présente convention collective:

- le premier janvier,
- le Vendredi saint,
- la fête des Patriotes,
- la Fête nationale du Québec,

- la Fête du Canada,
- la fête du Travail,
- l'Action de grâces,
- Noël,

Il en va de même pour tout autre jour décrété férié par le gouvernement;

VACANCES

Période de référence

Aux fins du calcul des vacances, l'année de référence sera du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année suivante.

Art. 16.03 Choix des périodes de vacances

- (a) Dans la mesure du possible, les personnes salariées font connaître par écrit leur choix de périodes de vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance;
- (b) L'Employeur doit confirmer la demande de prise de vacance au maximum deux (2) semaines après qu'une telle demande lui a été formulée. Les demandes de vacances ne sont pas refusées, sauf pour juste cause, soit par exemple si elles entrent en conflit avec les opérations du cinéma.
- (c) Si deux ou plusieurs demandes de vacances parviennent à la direction en même temps, pour les mêmes périodes de vacances, l'ordre de priorité prévaudra pour le choix des périodes de vacances.

Art. 16.04 Modalité de paiement

- (a) Les paies de vacances sont remises une semaine avant le début de la période de prise de vacances ou pendant la période de paie de vacance au choix de la personne salariée, sur un chèque séparé et l'Employeur effectue les déductions prévues pour l'impôt provincial et fédéral en conséquence.

(b) Les vacances ne sont pas monnayables. Elles doivent être prises au plus tard douze (12) mois après la période de référence.

Article 18. CONGÉS PERSONNELS

Art. 18.01 Mariage et naissance

(a) Toute personne salariée ayant complété sa période de probation a droit à un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

-à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours;

-à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: cinq (5) jours;

(b) Les modalités de paiements seront les mêmes que celles utilisées à l'article 17.00 de la présente convention collective au niveau des congés de maladie.

(c) Toute personne salariée ayant complété sa période de probation a droit à un congé sans solde dans les cas suivants:

-à l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur: le jour de l'évènement;

-à l'occasion du mariage de son fils ou de sa fille: deux (2) jours.

Article 19. CONGÉS FAMILIAUX

Art. 19.01 Congé de maternité

(a) Les personnes salariées bénéficient des divers congés familiaux tels : congé de maternité, congé de paternité, congé parental sans solde et congé pour obligations familiales, selon les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail du Québec et au Régime Québécois d'assurance parentale.

(b) En plus des bénéfices prévus par la loi, la personne salariée qui a obtenu un congé de maternité et qui réintègre son emploi suite à ce congé, a droit à un montant forfaitaire de 600\$.

Pour bénéficier de ce paiement, la personne salariée doit avoir travaillé quatre cents (400) heures dans les six (6) mois qui précèdent la date du début du congé de maternité ou être à l'emploi depuis plus d'un an avant le début dudit congé. De plus elle doit travailler trente (30) heures dans les quatre (4) semaines qui suivent son retour au travail ou effectuer 60 heures dans les trois (3) mois qui suivent le retour au travail

Article 19.02 Congé pour obligation familiale

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Une journée peut aussi être fractionnée (en demi-journées par exemple) si l'Employeur y consent.

Article 20. CONGÉS SYNDICAUX

Art. 20.01 Congés syndicaux

Une personne désignée par le Syndicat peut, à raison d'un maximum de deux (2) personnes à la fois, sur préavis écrit de deux (2) semaines du Syndicat à l'Employeur (sauf en cas d'urgence) , s'absenter de son travail, sans solde, à titre de dirigeant de la section locale 262, à titre de délégué du Syndicat aux congrès de l'Alliance internationale (IATSE), du Congrès du Travail du Canada (CTC), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ou du Conseil Régional du Montréal métropolitain (CRM), ou à titre de dirigeant, de délégué ou de représentant de ces instances.

Art. 20.02 Maintien de l'ancienneté et de la priorité

Une personne salariée qui bénéficie d'un congé décrit au présent article ne subit aucune perte d'ancienneté ou de priorité.

Article 21. CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

Art. 21.01 Cause où la personne salariée n'est pas impliquée à titre de partie

Une personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire, devant un coroner, devant le Commissaire aux incendies ou devant une commission d'enquête, dans une cause où elle n'est pas partie, reçoit la différence entre ce qu'elle reçoit pour cette fonction judiciaire et son traitement régulier pour les assignations pour lesquelles elle devait être présente au travail pour la période pendant laquelle sa présence est requise par cette instance.

Art. 21.02 Cause où la personne salariée est impliquée à titre de partie

Une personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement. Cet article ne reçoit pas application lorsque la personne salariée est appelée à comparaître dans un litige entre la personne salariée et l'Employeur, entre une autre personne salariée et l'Employeur, ou entre le Syndicat et l'Employeur.

Article 22. ASSURANCE COLLECTIVE

ASSURANCE COLLECTIVE

L'employeur convient de percevoir sur la paie des personnes salariées, une contribution à l'assurance salaire maladie. Le montant de la contribution est établi par le Syndicat selon le plan d'assurance choisi par les membres en assemblée de département. L'Employeur est avisé du montant de la contribution des personnes salariées selon la méthode prévue à l'0 et fait la remise selon la méthode prévue à l'article 5.04 de la présente convention collective.

Article 23. CONGÉS POUR PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

Art. 23.01 Droit de participer

L'Employeur reconnaît à ses personnes salariées l'exercice du droit à la participation aux affaires publiques et leur facilite l'exercice de ce droit selon les modalités des lois applicables.

Article 24. TRANSFERT, MISES À PIED ET FERMETURES**Art. 24.01 Réductions de personnel**

- (a) Toute réduction du nombre des personnes salariées sans qu'il y ait fermeture se fait dans l'ordre inverse de l'ordre de priorité;
- (b) Les rappels se font ensuite dans l'ordre de priorité.

Art. 24.02 Fermeture temporaire

- (a) Sauf dans les cas de force majeurs, dans tous les cas de fermeture temporaire, l'Employeur donne aux personnes salariées un préavis d'un mois ou à défaut verse aux personnes salariées le salaire pour toute la période où tel préavis n'a pas été respecté.
- (b) En cas de fermeture temporaire d'un cinéma, les personnes salariées qui étaient présentes lors de la fermeture sont rappelées selon l'ordre de priorité avant toute nouvelle embauche.

Art. 24.03 Fermeture ou mise à pied prolongé

- (a) En cas de fermeture ou de mise à pied prévue pour six (6) mois ou plus, l'Employeur s'engage à respecter d'abord les dispositions prévues par la Loi sur les normes de travail en matière de préavis, d'avis au Ministre et, de plus, à envoyer le même avis au Syndicat, afin de faciliter le reclassement et le recyclage des personnes salariées affectées.
- (b) À défaut de donner les préavis prévus ci-dessus, l'Employeur paie le salaire pour la période de préavis. Le salaire hebdomadaire est établi à partir de la moyenne hebdomadaire du salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois (3) mois précédant la cessation d'emploi ou la mise à pied.

Art. 24.04 Reclassement

- (a) L'Employeur offre aux personnes salariées affectées par une mise à pied ou une fermeture tout travail qui devient disponible dans un autre de ses cinémas accrédités par le Syndicat, avant toute embauche de nouveau personnel et ce, tant qu'elles maintiennent leur droit d'ancienneté en vertu de l'0;
- (b) Cette offre de travail ne couvre que des emplois couverts par la présente unité de négociation;
- (c) Une liste à cet effet sera dressée par le comité mixte et les offres d'emploi seront faites par ancienneté.
- (d) Il est entendu que lorsqu'une personne salariée refuse une offre raisonnable d'emploi dans un autre des cinémas de l'Employeur accrédités par le Syndicat, ce refus sera considéré comme un refus de travail et une démission, sauf un refus motivé par la langue de travail et des difficultés de transport.

Article 25. UNIFORMES**Art. 25.01 Disposition générale**

- (a) Les exigences de l'Employeur doivent être respectées en ce qui concerne le type de tenue vestimentaire et l'hygiène corporelle de la personne salariée. L'Employeur continue de fournir les pièces d'uniforme qu'il fournissait conformément à la pratique antérieure existante au moment d'entreprendre la négociation de la présente convention collective. Si l'Employeur veut modifier la couleur du pantalon ainsi que les accessoires que doivent fournir les personnes salariées au moment de la signature de la présente convention collective, il doit au préalable en discuter au comité mixte.

Article 26. DISPOSITIONS DIVERSES**Art. 26.01 Vestiaires et salles de repos**

L'Employeur maintient, sur les lieux de travail, des locaux de repos fermé suffisant pour permettre d'accueillir les personnes salariées susceptibles de

s'y retrouver au même moment. Ces locaux sont munis de tables et de chaises en quantité suffisante.

Art. 26.02 Responsabilité pour la caisse

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

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

Article 27. RESPONSABILITÉ CIVILE

Art. 27.01 Protection

L'Employeur protège les personnes salariées contre toute réclamation pécuniaire d'un tiers suite à un acte ou une omission faite de bonne foi d'une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions.

Art. 27.02 Poursuite d'un tiers

Cette protection s'étend aux frais juridiques que la poursuite civile d'un tiers entraîne.

Art. 27.03 Action récursoire

L'Employeur, s'il est appelé à verser des indemnités par l'application des présentes, renonce à toute action récursoire contre la personne salariée, sauf en cas de faute grave ou de négligence grossière.

Art. 27.04 Comparution et témoignage

La présence de la personne salariée requise pour fins de préparation, de comparution ou de témoignage se fait sans perte de salaire.

Article 28. VIE SYNDICALE**Art. 28.01 Tableaux d'affichage**

(a) L'Employeur fournit au Syndicat un tableau d'affichage, lequel est réservé à l'usage exclusif du Syndicat; Il est entendu qu'il ne sera permis d'afficher aucun document dont le contenu serait diffamatoire ou inapproprié.

(b) L'emplacement de ce tableau est déterminé conjointement par le Syndicat et par l'Employeur.

Art. 28.02 Utilisation de locaux

(a) Avec le consentement de l'Employeur, le Syndicat peut tenir des réunions de ses membres dans l'une ou l'autre des salles couvertes par la convention, en autant qu'elles soient disponibles et que cela n'interfère pas avec les opérations du cinéma;

(b) L'utilisation de la salle est sans frais, à moins que cette utilisation n'entraîne des frais supplémentaires, auquel cas ils sont assumés par le Syndicat.

Art. 28.03 Liste des personnes salariées

Dans les vingt (20) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, le 1^{er} février et le 1^{er} août de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète par ordre alphabétique des personnes salariées, en indiquant pour chacune:

- ses noms et prénoms
- son adresse personnelle
- son numéro de téléphone
- son numéro d'assurance sociale
- sa date de naissance

- sa date d'entrée en service
- son ancienneté
- sa priorité.

Les personnes salariées sont responsables d'aviser la direction par écrit de tout changement à cette liste.

Art. 28.04 Délégués d'atelier

Les délégués d'atelier doivent s'acquitter de leurs fonctions sans nuire à l'efficacité des opérations du cinéma. Ils sont tenus à la même quantité et qualité de travail que les autres personnes salariées.

- (a) Le Syndicat doit nommer, pour l'établissement visé par la convention collective, un ou des délégués d'atelier qui le représente dans l'application et l'interprétation de la convention;
- (b) De plus, le Syndicat doit nommer, pour l'établissement visé par la convention, un délégué d'atelier adjoint qui, en l'absence du délégué, aura les mêmes fonctions que celui-ci;
- (c) Le Syndicat doit nommer un nombre suffisant de délégués d'atelier afin de s'assurer, dans la mesure du possible, une présence régulière sur les lieux du travail.
- (d) Le Syndicat avise l'Employeur de l'identité des délégués et de leurs adjoints;
- (e) Les fonctions du délégué d'atelier et de son adjoint consisteront, entre autres, à:

Représenter le Syndicat sur les lieux de travail;

Faire enquête sur les griefs et assister les personnes salariées qui peuvent avoir besoin d'aide pour présenter un grief conformément à la procédure de griefs;

Participer aux négociations avec l'Employeur.

(f) Le délégué d'atelier peut s'absenter temporairement de son travail sans perte de salaire pour s'acquitter de ses fonctions. Avant de s'absenter de son poste, le délégué obtient la permission de son Directeur immédiat. Cette permission ne sera pas refusée, à moins de motifs valables. Lorsqu'il retourne à son poste, le délégué en avise son Directeur immédiat. Il est cependant convenu qu'un seul délégué à la fois pourra s'absenter pour vaquer à ses fonctions syndicales.

Art. 28.05 Changements dans l'entreprise

Dans la mesure du possible, l'Employeur informe le Syndicat, au moins trente (30) jours à l'avance, des changements administratifs, ainsi que des changements technologiques ou autres qui sont susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail de toute personne salariée régie par la présente convention collective.

Article 29. COMITÉ MIXTE

Art. 29.01 Composition

Les parties mettent sur pied un comité paritaire mixte composé de trois (3) personnes représentant le Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur, dont un représentant du service des opérations dans la mesure du possible.

Art. 29.02 Rôle

Le comité se réunit pour régler toute affaire reliée aux relations de travail, à la sécurité au travail ou toute autre affaire qui requiert une consultation réciproque.

Art. 29.03 Réunions régulières

Le comité tient des réunions à la demande de l'une des parties, ce, habituellement deux (2) fois par année. Les réunions se tiennent en dehors des heures normales de travail.

Art. 29.04 Procédure et procès-verbal

(a) Le comité fonctionne par consensus de ses membres; À défaut de consensus, le défaut d'entente est noté aux procès-verbaux.

(b) Le comité dresse des procès-verbaux de ses travaux et communique ses recommandations par écrit dans les deux (2) semaines aux personnes salariées, au Syndicat et aux autres instances appropriées.

Art. 29.05 Rémunération

Lorsqu'elles assistent aux réunions régulières du comité, un maximum de deux (2) personnes salariées qui représentent le Syndicat reçoivent une rémunération d'une (1) heure maximum à taux régulier. Si des réunions spéciales sont convoquées pendant les heures de travail, ces personnes peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour la durée de la réunion.

Article 30. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Art. 30.01 Déclaration de principe

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance de maintenir les meilleures conditions de santé et de sécurité.

Art. 30.02 Législation

L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à respecter les lois et règlements applicables traitant de la santé et de la sécurité des travailleurs et à en mettre les dispositions en application avec diligence.

Art. 30.03 Rapports et études

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat, sur demande, une copie des rapports d'accidents de travail subis par une personne salariée. Si l'Employeur ou le Syndicat fait effectuer une étude portant sur la santé et la sécurité des personnes salariées, l'Employeur ou le Syndicat remettra une copie du rapport d'étude qui en résultera sauf dans le cas d'un litige actuel ou potentiel.

Art. 30.04 Équipements de sécurité

L'Employeur fournit aux personnes salariées les équipements de sécurité normalement utilisés pour le travail qu'elles effectuent.

Art. 30.05 Formation en situation/clientèle difficile

Les personnes salariées reçoivent une formation relative aux aspects principaux de leurs nouvelles fonctions ainsi qu'une formation reliée à des questions de service à la clientèle et de sécurité durant la première année de leur embauche.

Cette formation vise notamment à permettre aux personnes salariées de pouvoir composer avec des situations difficiles impliquant la clientèle, afin qu'elles puissent agir avec prudence et diplomatie tout en s'assurant un milieu de travail sécuritaire.

L'Employeur n'est pas dans l'obligation de reprendre la séance de formation pour ceux qui ne se seront pas présentés.

Art. 30.06 Programme d'aide

(a) L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié. (Toutes démarches contribuant à la réhabilitation de la personne).

(b) La personne salariée qui remet à l'Employeur un certificat médical attestant de la nécessité pour cette personne de suivre une cure de désintoxication, se verra consentir un congé sans solde de trois (3) mois pendant la durée de cette convention collective. Ce congé peut être prolongé de trois (3) mois avec avis écrit du médecin ou d'un professionnel relevant de l'établissement ou la personne salariée poursuit sa cure de désintoxication. Cet avis doit spécifier que le délai additionnel s'avère nécessaire afin de compléter le traitement.

(c) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative relié à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies lorsqu'il s'agit d'un premier incident, l'Employeur offre à la personne salariée la possibilité de suivre un traitement approprié.

(d) La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde devra s'engager par écrit à suivre la cure prescrite et à la compléter. Si elle néglige de suivre ou de compléter sa cure, l'Employeur considérera sa non participation au programme d'aide comme une démission.

(e) Après avoir bénéficié du congé prévu au paragraphe b, une récurrence de la personne quant à son incapacité de fournir les prestations de travail prévues pourrait être considérée comme une démission de la personne salariée.

(f) La personne salariée qui complète sa cure selon le paragraphe b, récupère son poste de travail avec ses droits d'ancienneté et de priorité.

Article 31.Harcèlement psychologique

Énoncé de principe :

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique est défini par 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Les personnes salariées qui subissent du harcèlement psychologique pourront se prévaloir des dispositions contenues à la Loi sur les Normes du Travail, en procédant par voie de grief sous l'égide de la présente Convention collective.

L'exercice raisonnable des droits de direction ne constitue pas du harcèlement.

ARTICLE 32.MESURES DISCIPLINAIRES

Art.32.01 Avertissement

Un avertissement est un avis verbal ou écrit de l'Employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'une personne salariée sur ses obligations.

Art.32.02 Réprimande

Une réprimande est un avis écrit qui permet à la personne salariée de s'amender, sous réserve des autres dispositions de la convention. Une réprimande est normalement précédée d'un avertissement.

Art.32.03 Imposition de mesures disciplinaires

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

Art.32.04 Gradation des sanctions

Malgré le fait que le principe de la gradation des sanctions est généralement souhaitable, l'Employeur n'est pas tenu de recourir à l'avertissement verbal ou à l'avertissement écrit lorsqu'il considère que la faute commise exige une plus grande sévérité.

Art.32.05 Avis de mesures disciplinaires

(a) L'Employeur remet un avis écrit de mesure disciplinaire à toute personne salariée qui fait l'objet de telles mesures dans les vingt (20) jours suivant la connaissance de l'incident. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat. En dernier recours, dans l'impossibilité de le remettre à la personne salariée, une copie de l'avis peut être envoyée au Syndicat afin de respecter les délais prescrits.

(b) L'avis doit indiquer la mesure disciplinaire, les motifs invoqués et il doit être signé par un représentant autorisé de l'Employeur;

(c) En aucun cas, un accusé de réception de mesures disciplinaires par une personne salariée ne peut être interprété comme une admission ou un aveu de sa part.

Art.32.06 Dossier disciplinaire

(a) Toute personne salariée peut avoir accès à son dossier disciplinaire. A cette occasion, elle peut se faire accompagner d'un délégué d'atelier;

(b) Avec la permission écrite de la personne salariée concernée, un délégué d'atelier peut prendre connaissance du contenu du dossier disciplinaire d'une personne salariée;

(c) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de la personne salariée après douze (12) mois de son imposition sauf s'il y a eu pendant cette même période de douze (12) mois une autre mesure disciplinaire portant sur la même faute imposée à la personne salariée. Une mesure disciplinaire ne peut demeurer inscrite au dossier d'une personne salariée pour une période de plus de dix-huit (18) mois.

(d) Une personne salariée qui s'estime lésée par une mesure disciplinaire, par un avertissement, une réprimande, par le contenu de son dossier disciplinaire ou par tout autre avis ou mesure semblable, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la présente convention.

ARTICLE 33.RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES ET DES GRIEFS

Art. 33.01 Définition

Un «grief» est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout grief pour être valide doit indiquer clairement ce qui est contesté (l'objet), le ou les article (s) de la convention visé et la réclamation recherchée.

Art. 33.02 Présentation du Grief

(a) Toute personne salariée, accompagnée ou non d'un délégué ou d'un représentant syndical doit, avant de déposer l'avis de grief, tenter de régler son problème en rencontrant le Directeur général ou son représentant.

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

1. Un grief est remis à l'Employeur par le Syndicat dans un délai de vingt (20) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief. Le grief est écrit et ne peut-être amendé après son dépôt à l'Employeur.
2. Dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief, le Directeur général ou le représentant du service des opérations transmet par écrit sa décision au Syndicat.
3. Si la réponse du Directeur général de l'établissement ou du représentant du service des opérations n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus au paragraphe (2), le Syndicat peut, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe (2), aviser le représentant du service des opérations de son intention de porter le grief à l'arbitrage;
4. Avant que les parties ne procèdent au choix d'un arbitre, les parties doivent obligatoirement tenir une (1) rencontre afin de tenter de résoudre le différend. A défaut d'entente le processus établi suit son cours.
5. À la suite de la rencontre prévue au sous paragraphe précédent, les parties ont quinze (15) jours pour s'entendre sur

le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministre du Travail sera prié d'en nommer un suivant les dispositions du Code du travail.

Si une des parties exige qu'une mésentente ou un grief soit entendu en arbitrage, il doit en informer l'autre partie par écrit

Art. 33.03 Objections préliminaires

Toute objection préliminaire est communiquée à l'autre partie au moins trente (30) jours avant la date fixée pour l'audition du grief.

Art. 33.04 Juridiction de l'arbitre

(a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention;

(b) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer la convention, de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective, ni d'y ajouter quoi que ce soit.

Art. 33.05 Décision finale

La décision de l'arbitre doit être motivée, et rendue par écrit dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition; elle est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et toutes les personnes salariées.

Art. 33.06 Paiement des honoraires

L'Employeur et le Syndicat paient chacun la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre. Le coût de la transcription des notes sténographiques prises lors de l'audition devra être acquitté par la partie qui les a demandées.

Art. 33.07 Délais

Les parties peuvent convenir préalablement, par entente écrite dans chaque cas particulier, de prolonger les délais prévus au présent article.

Art. 33.08 Entente écrite

Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, en rapport avec n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et toutes les personnes salariées.

ARTICLE 35.ANNEXES

Les annexes font partie intégrale de la convention.

Annexe A

c) Toutes les personnes salariées effectuant le poste de magasinier ont droit à une prime de 1.00\$ l'heure pour toutes les heures ou elle effectue des tâches de magasinier tel qu'énoncées en annexe D de la présente convention collective.

ANNEXE « B »

Profil d'emploi du placier-portier

▪ Titre du poste :	Placier-Portier	▪	
▪ Service :	Opérations	▪	
▪ Rôle :			
Faire en sorte que le complexe de cinéma offre à sa clientèle un service qui dépasse ses attentes en assurant une gestion de foule efficace, en veillant à la propreté des lieux et en accordant une attention soutenue à tous les domaines de responsabilité.			
▪ Gestion du temps :	▪ Objectif de temps en %		
▪ Service à la clientèle	100 %		
▪ Principaux domaines de responsabilité			
▪ Service à la clientèle	▪ Actions clés		
Comprendre et respecter l'engagement de Cineplex Entertainment LP à l'égard du service à la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecter les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et toutes les procédures, politiques et règles de sécurité de la compagnie. ▪ Travailler en collaboration avec les chefs d'équipes et avec la direction. ▪ Collaborer aux objectifs et les buts de la direction. ▪ Accueil des clients, contrôles des billets et diriger les clients vers la salle appropriée. ▪ Favoriser la constance au chapitre des opérations en s'assurant que toutes les procédures d'ouverture et de fermeture soient suivies et que les normes de la compagnie soient respectées. ▪ S'assurer que les méthodes sanitaires du cinéma répondent aux normes de la compagnie ou de l'autorité sanitaire locale ou les dépassent. ▪ Vérification et maintien des listes de vérifications dans les salles de 		

	<p>cinéma, les toilettes ainsi que les autres endroits déterminés par les membres de la direction.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintien du registre du préposé à la porte et remettre complété aux membres de la direction en fin de soirée. ▪ S'assurer que les listes de tâches du plancher sont complétées, signées et retournée à la direction en fin de soirée. ▪ S'assurer que tous les services soient prêts à répondre aux périodes de pointe, de faire une bonne gestion de la foule. ▪ Répondre aux questions et aux préoccupations des invités. ▪ Inventaires divers, tel que vrac, produits nettoyants et autres. ▪ Toutes autres tâches connexes exigées par l'Employeur.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Milieu de travail : 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Périodes de temps debout, à marcher, à se pencher et à transporter des marchandises. ▪ Un horaire flexible incluant des soirées, des fins de semaine et des congés fériés. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapports hiérarchiques : 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifications de base :
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se rapporte à l'équipe de direction du cinéma. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bien connaître le secteur du service aux invités. ▪ Capable de prendre des initiatives et être organiser ▪ Capacité de bien gérer son temps de travail ▪ Capacité de communiquer efficacement et professionnellement avec la clientèle, membres de la direction et chefs d'équipes.

--	--

Les tâches et responsabilités au profil d'emploi ci-joint ne sont pas limitatives et visent uniquement à l'application des articles 3.03 c) et 12.03 de la convention collective.

ANNEXE « C »

PROFIL D'EMPLOI DU CHEF D'ÉQUIPE

Titre du poste :	Chef d'équipe Opérations	Nom :	
Service :	Opérations	Date :	
Aider l'équipe de direction à superviser et à motiver les employés d'accueil. Le chef d'équipe a pour rôle de diriger les employés en suivant les procédures et les politiques de la compagnie afin de dépasser de façon constante les attentes des invités.			
Principaux domaines de responsabilité			
Motivation et supervision des employés	- Actions clés		
Coordonner les responsabilités des employés tout en maintenant un milieu de travail positif et motivant.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintenir une apparence professionnelle et une attitude positive pour servir de modèle aux autres employés. ▪ S'assurer que tous les employés respectent les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et toutes les procédures, politiques et règles de sécurité de la compagnie. ▪ Travailler en collaboration avec les employés et avec la direction pour atteindre notre mission de dépasser les attentes de nos invités. ▪ Communiquer les objectifs et les buts de la direction. ▪ Favoriser la constance au chapitre des opérations en s'assurant que toutes les procédures d'ouverture et de 		

	<p>fermeture soient suivies et que les normes de la compagnie soient respectées.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que les méthodes sanitaires du cinéma répondent aux normes de la compagnie ou de l'autorité sanitaire locale ou les dépassent. ▪ Assigner les principales responsabilités aux employés pour atteindre une efficacité optimale. ▪ S'assurer que tous les services soient prêts à répondre aux périodes de pointe et que tous les employés puissent s'acquitter de diverses fonctions afin de combler les besoins de nos invités. ▪ Être en mesure d'identifier les situations potentiellement dangereuses pour la clientèle et les employés et d'aviser l'équipe de direction à cet effet. ▪ Coordonner les pauses des employés et les affecter de façon à assurer une couverture optimale. ▪ Appuyer les employés d'accueil pour répondre aux questions et aux préoccupations des invités. ▪ Fournir un feedback continu et suivre le rendement au travail des employés. ▪ Maintenir à jour la formation des employés. ▪ Ainsi que toutes autres responsabilités attribuées par les membres de la direction pour assurer en tout temps une exploitation impeccable des lieux.
<p>- Contrôle de l'inventaire</p>	<p>- Actions clés</p>
<p>Superviser la qualité des produits et aider la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître toutes les procédures relatives à l'inventaire, aux recettes et aux produits. ▪ Assurer la qualité des produits en demandant aux employés

direction à tenir l'inventaire.	<p>de suivre les bonnes recettes et de respecter les normes de température et de fraîcheur selon la méthode du premier entré, premier sorti.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que toutes les salles d'entreposage et les aires de préparation soient bien rangées. ▪ Vérifier la détérioration des produits et les crédits, et remplir tous les formulaires de contrôle de l'inventaire nécessaires. ▪ S'assurer que toutes les aires alimentaires disposent d'un inventaire complet afin de combler tous les besoins de nos clients. ▪ Assurer la formation des employés à l'inventaire quotidien. ▪ Assumer la responsabilité de l'inventaire quotidien sur le plancher.
Milieu de travail :	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Périodes de temps debout, à marcher, à se pencher et à transporter des marchandises. ▪ Efforts mentaux pour établir les priorités au chapitre des activités et pour mener de front de multiples activités. ▪ Un horaire flexible incluant des soirées, des fins de semaine et des congés fériés. 	
Rapports hiérarchiques :	Qualifications de base :
Se rapporte à l'équipe de direction du cinéma.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bien connaître tous les secteurs du cinéma. ▪ Établir un milieu de travail motivant et un bon esprit d'équipe. ▪ Capacité à encourager les autres à offrir un rendement élevé.

ANNEXE « D »**PROFIL D'EMPLOI DU MAGASINIER**

- 1- Vérification de toutes les sorties de secours et des lumières de sécurité.

- 2- Nettoyage et organisation de tous les entrepôts de l'édifice.

- 3- Réception et entreposage de toutes marchandises reçues de notre fournisseur principal.

- 4- Dénéigement des trottoirs de l'entrée et autour de l'édifice à la demande expresse de l'employeur et en cas de force majeure.

- 5- Vérification et changement de toutes les ampoules, lorsque le temps ne le permet pas par les autres personnes salariées déjà assignées.

- 6- Entretien général incluant les réparations mineures: retouche de peinture, réparation des bancs et autres travaux semblables.

- 7- Au besoin, redistribuer la marchandise reçue aux endroits appropriés selon les directives.

- 8- S'il y a lieu, effectuer les tâches relatives aux activités de recyclages.

9- Peut effectuer certaines tâches relatives à l'ouverture du cinéma.

10- Toutes autres tâches connexes ou exigées par l'Employeur.

Les tâches énumérées à la présente description ne sont pas limitatives.

ANNEXE « E »

Lettre d'entente relative à l'utilisation de personne en stage

Le Syndicat doit en tout temps être informé de l'utilisation de personnes en stage d'insertion sociale ou autre forme de stage. L'Employeur doit faire parvenir au syndicat deux (2) semaines avant le début de la période de stage les informations suivantes:

- Le nom de la personne en stage;
- Le nom du cinéma concerné;
- La date de début du stage;
- La date de la fin de la période de stage.

Il est entendu que l'Employeur s'engage à ne pas intégrer pas plus que cinq (5) personnes en stage d'insertion.

L'assignation de ce stagiaire doit en tout temps être en surplus des effectifs minimums prévus.

Il est entendu que l'affectation de ce stagiaire ne modifie en rien les modalités de la présente convention collective et que l'Employeur doit respecter les assignations des membres et l'affectation en nombres suffisants de salariés dans l'établissement.

Si l'Employeur décide d'embaucher ce stagiaire à titre de personne salariée, cette personne sera exemptée de la période d'essai tel que défini à l'article 8.03, si elle a terminé sa période d'essai de cent soixante (160) heures.

ANNEXE « F »

Lettre d'entente relative au travail en hauteur

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

Des vêtements appropriés seront fournis aux personnes salariées assignées à ces fonctions.

En hauteur signifie neuf (9) pieds et plus.

ANNEXE « G »

Non Régulé

ANNEXE < H >

Liste d'appels / Annulation de quarts

DATE: _____

Journée: _____

Quart: _____

HEURE: _____

RAISON: _____

SIGNATURE: _____

ANNEXE « I »

Certificat d'accréditation

