

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
(projection)**

ENTRE

**CINÉMA LE CLAP 2157-5154 Québec Inc.
ci-après, l'Employeur**

et

**L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE DE THÉÂTRE,
TECHNICIENS DE L'IMAGE, ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-UNIS,
SES TERRITOIRES ET DU CANADA (AIEST),
section locale 523
ci-après, le Syndicat**

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les parties en cause et les salariés couverts par cette convention acceptent d'un commun accord ce qui suit:

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION.

1.01 Les buts de cette convention sont d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques ordonnées et harmonieuses entre l'employeur, les salariés couverts par la présente convention et le syndicat, de définir les échelles de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant la durée de ladite convention.

1.02 L'employeur, ses employés et le syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, à la réalisation desdits buts.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme agent exclusif des négociations collectives en faveur de Mario Giguère, Richard Gouge, Jean Poirier, salariés visés par les certificats d'accréditation suivant:

Cinéma le Clap
2360 chemin ste-foy
Québec, P.Q. G1V 4H2

2.02 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés définis à l'article 2.01 ci-dessus soit ; Mario Giguère, Richard Gouge, Jean Poirier

2.03 L'expression "salarié" signifie un(e) projectionniste au service de l'employeur. Un(e) projectionniste est un(e) salarié(e) au sens du Code du travail.

2.04 L'employeur reconnaît que tout travail pour la projection est en priorité de la compétence du syndicat.

Par contre l'employeur peut utiliser son personnel cadre lorsque les salariés énumérés à l'article 2.01 auront atteint leur bloc d'heures de travail hebdomadaires moyen, soit : Richard Gouge 42 heures, Jean Poirier 40 heures et Mario Giguère 27 heures

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION.

3.01 Tous les droits, les pouvoirs, l'autorité, les responsabilités et autres fonctions de la gérance, de l'exploitation de l'entreprise et de la direction de la main-d'œuvre sont réservés à l'employeur sous réserve des dispositions de la présente convention

24 février 2015

ARTICLE 4 - ABSENCE DE DISCRIMINATION.

4.01 L'employeur reconnaît et n'entravera pas le droit de ses salariés de devenir membre du syndicat. Il n'y aura aucune discrimination, intimidation, intervention, contrainte ou coercition, soit de la part de l'employeur ou d'un de ses représentants, soit de la part du syndicat ou d'un de ses membres ou de ses représentants contre quelque salarié que ce soit à cause de son adhésion ou non-adhésion au syndicat, sa race, ses croyances, sa couleur, ses origines ethniques ou l'exercice d'un droit reconnu par cette convention.

ARTICLE 5 - PAS DE GREVE NI DE LOCK OUT.

5.01 Pour la durée de cette convention, l'employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés.

5.02 Le syndicat convient que, pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage de cinéma, ralentissement de travail, en tout ou en partie, journée d'étude ou obstacle à la production, pour quelque raison que ce soit par les salariés.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL.

6.01 Les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membre en règle du syndicat.

6.02 Si un salarié est expulsé du syndicat pour le non-paiement de ses cotisations, le syndicat en avisera l'employeur par écrit et celui-ci sera tenue de congédier ledit salarié.

6.03 Déductions à la source des cotisations.

(a) L'employeur convient de déduire à la source la cotisation syndicale (3.0% du salaire brut) toutes les deux semaines de la paie de chaque salarié et de la remettre au syndicat à tous les mois. L'employeur remettra en même temps une liste des noms de tous les salariés pour lesquels cette cotisation aura été déduite ainsi qu'une liste des revenus brut et des montants déduits.

6.04 Changement.

Le syndicat avisera par écrit l'employeur un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation syndicale.

6.05 Fonctionnement de l'équipement.

L'employeur s'engage à utiliser en priorité les salariés énumérés à l'article 2.01 jusqu'à concurrence complète du bloc d'heure hebdomadaires moyen, dans chaque cinéma visé par cette convention.

Par contre l'employeur peut utiliser son personnel cadre lorsque les salariés énumérés à l'article 2.01 auront atteint leur bloc d'heures de travail hebdomadaire moyen, soit : Richard Gouge 42 heures, Jean Poirier 40 heures et Mario Giguère 27 heures ou s'ils ne sont pas disponible au travail

Au départ de l'un des salariés visé par la clause 2.01, le fonctionnement de l'équipement de l'employeur sera régi par les modalités de lettre d'entente numéro 1.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE.

7.01 Représentation du syndicat.

L'employeur reconnaît comme représentant officiel du syndicat l'agent d'affaires ou son représentant autorisé.

7.02 Identification des représentants du syndicat. Le syndicat convient d'informer l'employeur des noms, adresses et numéros de téléphone de ses dirigeants élus, de son agent d'affaires, de son représentant autorisé et des membres de son comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur élection ou nomination.

7.03 Activités syndicales.

Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de l'employeur ou durant les heures de travail par les salariés, le syndicat, ses membres ou agents, sauf dans les cas explicitement prévus dans la présente convention collective.

7.04 Libération syndicale.

Après autorisation, l'employeur verse à une employée ou un employé qui exerce des activités syndicales et qui est désigné par le syndicat, un salaire correspondant à l'emploi et pour la durée indiqués par le syndicat. Le syndicat rembourse à l'employeur ce salaire et les différentes contributions de l'employeur.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE.

8.01 L'employeur convient que la liste d'ancienneté syndicale servira pour l'obtention des postes ainsi que dans le cas de mise à pied.

ARTICLE 9 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.

9.01 Définition du mot "grief".

Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout grief qu'un salarié désire régler avec l'employeur le sera de la façon suivante:

9.02 Comité des griefs.

Pour les fins précisées dans cette convention, l'employeur reconnaît un comité de griefs composé de deux (2) membres du syndicat et nommés par le syndicat. Le comité des griefs de l'employeur sera également constitué de deux (2) représentants. Les deux (2) parties peuvent se faire représenter par un conseiller juridique de leur choix.

9.03 Première étape.

L'agent d'affaires du syndicat doit soumettre le grief verbalement au gérant du cinéma ou à son représentant dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'incident qui a suscité le grief et ce, afin de tenter de le régler dans ledit délai. Le gérant ou son représentant devra répondre dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la date du grief.

9.04 Deuxième étape.

(a) A défaut d'entente entre l'agent d'affaires du syndicat et le gérant du cinéma, le syndicat peut soumettre le grief par écrit et signé par le salarié concerné au directeur régional de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision du gérant du cinéma. Le directeur régional doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

(b) A défaut d'entente ou de réponse, le syndicat peut, par avis écrit remis au directeur régional de l'employeur dans les vingt (20) jours suivant l'expiration du délai de trente (30) jours mentionné à l'alinéa (a), soumettre le à l'arbitrage.

9.05 Arbitrage.

Lorsqu'un grief n'est pas réglé après avoir passé par les deux étapes précédentes, le syndicat doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la décision de l'employeur, l'informer de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage par un arbitre impartial choisi par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat ou, à défaut d'entente, par un arbitre nommé par le ministre du Travail.

9.06 Défaut de se conformer aux délais.

Les délais prévus aux articles 9.03, 9.04 et 9.05 ci-dessus et 9.12 ci-dessous sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief. Cependant, les parties peuvent convenir

préalablement, par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier, de prolonger ces délais.

9.07 Calcul des délais.

Les samedis, dimanches et les jours fériés n'entreront pas en ligne de compte dans le calcul des délais énumérés à l'article 9.

9.08 Entente écrite.

Toute entente écrite entre l'employeur et le syndicat en rapport avec n'importe quel grief, à n'importe quelle étape de la procédure du règlement des griefs et d'arbitrage, sera finale et liera l'employeur, le syndicat et tous les salariés.

9.09 Juridiction de l'arbitre.

a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour la rendre, considérer seulement le grief tel qu'il a été soumis par écrit.

b) Il est interdit à l'arbitre d'amender et de modifier les dispositions de la présente convention collective, d'y ajouter quoi que ce soit ou de rendre une décision qui y soit contraire.

9.10 Décision finale.

La décision de l'arbitre est finale et lie l'employeur, le syndicat et tous les salariés.

9.11 Paiement des honoraires.

L'employeur et le syndicat paieront chacun la moitié des honoraires et frais de l'arbitre. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins, etc. devra être acquitté par la partie qui demandera cette transcription, les témoins, etc.

9.12 Grief de l'employeur.

Si l'employeur se croit lésée dans ses droits, il peut déposer un grief de la façon prévue aux articles 9.03, 9.04, et 9.05.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENT DES SALARIES.

10.01 Méthode

L'employeur s'engage à n'utiliser que les services de membres du syndicat pour tout travail normalement effectué par les salariés visés par la présente convention.

Par contre l'employeur peut utiliser son personnel cadre lorsque les salariés énumérés à l'article 2.01 auront atteint leur bloc d'heures de travail hebdomadaires moyen, soit : Richard Gouge 42 heures, Jean Poirier 40 heures et Mario Giguère 27 heures

24 février 2015

Au départ de l'un des salariés visé par la clause 2.01, le fonctionnement de l'équipement de l'employeur sera sa responsabilité pour les heures libérées, sujet au choix des employés restant, après discussion avec l'employeur.

ARTICLE 11 - MISES A PIED.

11.01 Dans le cas où l'employeur devrait mettre à pied des salariés par manque de travail, il s'engage à donner aux salariés touchés un préavis de deux (2) semaines ou deux (2) semaines de paie à titre de préavis, selon le cas.

11.02 Fermeture.

Dans le cas où l'employeur devrait mettre à pied des salariés en raison de la fermeture d'un cinéma ou du fait qu'un cinéma cesse d'être exploité comme cinéma, il s'engage à donner aux salariés touchés un préavis de cinq (5) semaines ou cinq (5) semaines de paie à titre de préavis, selon le cas.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL.

12.01 Les heures normales de travail sont comprises entre 9h00 et minuit. Un temps de préparation d'une demi heure est alloué avant la première représentation.

12.02 Spectacle ne requérant pas de projectionniste.

Si l'employeur utilise un cinéma ou une salle pour une attraction ou un spectacle occasionnel ne nécessitant pas la présence d'un salarié visé par cette convention, la Compagnie convient que, pendant la durée d'une telle attraction ou d'un tel spectacle, ledit salarié ne subira pas de perte de salaire courant.

ARTICLE 13 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.

13.01 Principe.

Tout autre travail exécuté par un salarié en dehors de son quart normal sera rémunéré au taux horaire en vigueur. Si ces heures de travaux sont effectuées par le même salarié et qu'elles sont contiguës au quart de travail, elles seront alors rémunérées au taux horaire en vigueur par période de quinze (15) minutes.

13.02 Matinées.

Tout salarié appelé au travail pour une représentation normale ou spéciale entre 8 h 00 et midi ou entre midi et 18 h 00 sera payé pour trois (3) heures au taux horaire en vigueur.

13.03 Spectacles de minuit.

(a) Pour les fins de cet article, l'expression "spectacle de minuit" comprend toute représentation débutant à ou après 23 h 30.

(b) Pour tout spectacle de minuit, le salarié sera rémunéré au taux payé pour le quart du cinéma en cause entre 23h30 et 3 h 00. Après 3 h 00, tout travail sera rémunéré au prorata du taux payé pour le spectacle de minuit et par périodes de quinze (15) minutes.

13.04 Inspection et réparation.

Pour l'inspection et la réparation de l'équipement de projection en dehors des quarts normaux de travail et requérant les services d'un projectionniste, le projectionniste sera rémunéré du minimum garanti de trois (3) heures au taux en vigueur. Tout travail additionnel sera rémunéré au même taux horaire, mais calculé par période de quinze (15) minutes.

Si, après avoir quitté le cinéma, le salarié est rappelé au travail entre minuit et 8 h 00, il sera payé au taux horaire courant du cinéma en cause, majoré de cent pour cent (100%), avec un minimum garanti de trois (3) heures. Tout travail additionnel sera rémunéré au même taux horaire, mais calculé par périodes de quinze (15) minutes.

13.05 Montage et inspection des pellicules et vidéo des cinémas automatisés

Tout salarié appelé à travailler en surplus pour effectuer de l'inspection ou du montage de film sera rémunéré au taux horaire régulier de l'annexe « A ». De plus, à la demande de l'employeur, le salarié devra effectuer le montage des films vidéo sur le temps alloué du quart de travail.

13.06 Changement technologique.

Advenant le cas où l'employeur décide de transformer le système d'opération ou d'installer un nouvel équipement de projection, il devra en informer le syndicat au moins trente (30) jours ouvrables précédant la mise en application d'un tel changement.

Formation

Les parties s'engagent à chercher en commun les fonds nécessaires à l'établissement de programmes de formations.

13.07 Autres tâches.

Durant les heures normales d'opérations, tout salariés pourra aussi effectuer d'autres tâches sans lien direct avec son poste selon les besoins de l'entreprise, telle que la confection des horaires ou la compilation de données pour la comptabilité.

ARTICLE 14 - SALAIRES.**14.01**

(a) Les taux de salaires pour le travail régi par cette convention sont prévus à l'annexe A.

(b) L'employeur convient que le bloc d'heures de travail hebdomadaires moyen garanti précisé à l' Annexe A ne sera pas modifié tant que la présente convention sera en vigueur ou selon les termes de la lettre d'entente 1 .

ARTICLE 15 - JOURS FERIES.**15.01** Précisions.

Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés:

- Jour de l'an
- Vendredi saint
- Fête de la reine
- Saint-Jean-Baptiste (24 juin)
- Fête du Canada (1^{er} juillet)
- Fête du travail
- Fête de l'Action de grâces
- Noël

15.02 Taux de salaire.

(a) Tout salarié qui doit travailler durant l'un des jours prévus à l'article 15.01 sera payé à son taux courant plus cent pour cent (100%), ce qui signifie deux (2) fois le taux courant . Par contre si le cinéma est fermé pendant l'une de ces journées fériées, le salarié habituellement en fonction cette journée sera rémunérée à son taux simple.

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 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

(b) Saint Jean Baptiste: 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 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

15.03 Pour les fins de cet article, une journée statuaire est définie comme un jour ouvrable seulement pour le salarié qui a été affecté à travailler cette journée et qui s'est effectivement présenté au travail.

ARTICLE 16 - CONGES ANNUELS.

16.01 Date de détermination

Pour les fins de cette section, l'ancienneté se détermine au 1^{er} mai de chaque année. Les vacances peuvent être prises en continue aux dates déterminées par le salarié.

16.02 Vacances annuelles.

(a) Tous les salariés énumérés à l'article 2.01 qui, au 1^{er} mai de chaque année, a complété moins d'un (1) an de service continu à l'employeur a droit à autant de jours de vacances que le nombre de mois civils travaillés jusqu'au maximum de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de 4% de ses gains totaux pour la période de douze (12) mois précédant la dernière période de paie.

(b) Tous les salariés énumérés à l'article 2.01 qui, au 1^{er} mai de chaque année, ont complété un (1) an, mais moins de trois (3) ans, de service continu pour l'employeur auront droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de 4% de leurs gains totaux pour la période de douze (12) mois précédant la période d'avril

(c) Tous les salariés énumérés à l'article 2.01 qui, au 1^{er} mai de chaque année, ont complété trois (3) ans, mais moins de sept (7) ans, de service continu pour l'employeur auront droit à trois (3) semaines de vacances payées ou à 6% de leurs gains totaux.

(d) Tous les salariés énumérés à l'article 2.01 qui, au 1^{er} mai de chaque année, ont complété sept (7) ans, mais moins de dix (10) ans, de service continu pour l'employeur auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées, ou à 8% de leurs gains totaux.

(e) Tous les salariés énumérés à l'article 2.01 qui, au 1^{er} mai de chaque année, ont complété vingt (20) ans et plus de service continu pour l'employeur auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées ou à 10% de leurs gains totaux.

(f) Pour le paiement des vacances, le montant le plus élevé, soit le nombre de semaines de vacances payés ou le pourcentage (%) des gains totaux est celui retenu pour les salariés concernés par 16.02.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX.

17.01 Congés de juré.

Sur production d'une attestation de la Cour, les salariés qui doivent agir comme jurés et qui, de ce fait, souffrent d'une diminution de leur salaire courant, recevront la différence entre leur salaire normal et le montant qu'ils reçoivent comme jurés durant leur mandat.

17.02 Congé de deuil.

a) Lors du décès d'une des personnes suivantes, l'employeur s'engage à rémunérer le salarié pour un maximum de trois (3) jours consécutifs, du jour du décès à celui des funérailles inclusivement. Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du conjoint, de la conjointe, du beau-père, de la belle-mère, du père ou de la mère du conjoint ou d'un enfant d'un salarié.

b) Pour avoir droit à ce privilège, le salarié doit assister aux funérailles et avoir été au travail s'il n'était pas survenu de décès, pourvu que tel projectionniste ne reçoive pas plus que son salaire courant pour la semaine durant laquelle le deuil est survenu.

17.03 Si, pendant que cette convention est en vigueur, l'employeur décide de fermer ses portes à l'occasion du décès d'une personnalité publique, les salariés ne perdront pas de salaire pour cette journée.

ARTICLE 18 - ASSURANCE - SALAIRE ET MALADIE.Contribution de l'employeur

L'employeur versera au syndicat à tous les mois la somme de quatre pour cent (4%) des gains totaux de chaque salarié. Elle fournira au syndicat une liste comprenant le nom, le montant remis ainsi que le salaire brut du salarié.

Contribution du salarié

De plus l'employeur déduira de la paie de chaque salarié un montant de un pour cent (1%) de ses gains totaux. Un tel montant sera remis au syndicat à tous les mois de la même façon que la contribution de l'employeur.

L'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat à chaque mois un relevé comprenant le nom de chaque salarié, son salaire total, les montants versés pour l'assurance. S'il n'y a pas de déductions ou de versements faits au nom d'un salarié, l'employeur inscrira la ou les raisons pour lesquelles une telle déduction n'a pas été effectuée.

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES.**19.01** Paiement.

Les salariés seront payés toutes les deux semaines de la période de paie du cinéma après que toutes les déductions approuvées ou légales auront été faites.

19.02 Renseignements requis.

Tout salarié fournira à l'employeur les renseignements suivants:

- Nom
- Adresse
- Numéro d'assurance sociale
- Etat matrimonial
- Dossier d'emploi
- Tout changement relatif à ces données

19.03 Affichage des règlements.

Les règlements de l'employeur et tout changement qui y ont trait devront être affichés sur les lieux de travail des salariés visés par cette convention.

19.04 Entretien de la salle de projection.

Les salariés visés par cette convention ne sont pas responsables de l'entretien des planchers des salles de projection.

19.05 Rapport écrit.

(a) Tout salarié doit faire un rapport écrit lorsqu'il juge qu'un film est en mauvais état et ce immédiatement après la première représentation du film.

(b) Tout salarié doit, immédiatement après chaque interruption lors d'une représentation, préparer un rapport écrit pour le gérant au sujet de ladite interruption, de ses causes et des correctifs apportés.

19.07 Décalque.

L'employeur s'engage à placer un décalque du syndicat dans le cinéma, à un endroit à la vue des clients.

ARTICLE 20 - ENTENTES EXTRA-CONTRACTUELLES.

20.01 L'employeur et le syndicat conviennent que toute promesse, entente et engagement de quelque sorte que ce soit pouvant influencer sur la présente convention et qui n'est pas ratifié par écrit dans la présente convention est nul et non avenu.

ARTICLE 21 - ALIENATION OU CONCESSION.

21.01 Advenant l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'un cinéma, le nouvel employeur sera lié par la présente convention collective, conformément à l'article 45 du Code

du travail et tout problème relatif à telle aliénation ou concession devra être soumis au tribunal de juridiction compétente prévu par le Code du travail.

ARTICLE 22 - VALIDITE DE LA CONVENTION.

22.01 Toute disposition de cette convention qui est ou qui vient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme du gouvernement fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires sera automatiquement nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions de ladite convention demeureront valides.

ARTICLE 23 - REGIME DE RENTES.

23.01 L'employeur accepte de contribuer à un régime de rentes. Ce régime de rentes doit être administré par les salariés visés par cette convention et la direction du cinéma. L'employeur s'engage à verser à chaque mois au syndicat les montants suivants:

(a) L'employeur paiera un montant équivalent à cinq pour cent (5,0%) du salaire brut de chaque salarié. Un montant équivalent à cinq pour cent (5,0%) du salaire brut de chaque salarié, sera également déduit de son salaire.

(b) L'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat à chaque mois un relevé pour le régime de rente. Ce relevé devra comprendre le nom de chaque salarié, son salaire total, les montants versés pour le régime de rente, et le détail des versements effectués en date du relevé.

Article 24 Disposition interprétative

Les Annexes et Lettres d'Ententes intervenues entre les parties sont considérées comme annexées à la présente convention collective et en font partie intégrantes.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION.

25.01 La présente convention sera en vigueur, de sa signature jusqu'au 30 avril 2024.

25.02 Le poste de projectionniste régi par cette convention est aboli à compter du 30 avril 2024 ou au départ ou au décès de tous les salariés énumérés à l'article 2.01

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective.

SIGNE A QUÉBEC CE : _____.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE A**Salaires****Bloc d'heures hebdomadaires garanti : 100 heures**

Rémunération de base

1 er avril 2015	1 er juillet 2016	1 er juillet 2017
18.50 \$ / h	18.75 \$ / h	19.00 \$ / h

Le salaire sera renégocié, 3 mois avant l'échéance, pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 30 avril 2024.

Lettre d'entente # 1

En concordance avec l'article 6.05

Lors du départ d'un des salariés visés à l'article 2.01, le bloc d'heures de travail hebdomadaire moyen sera établi à 82 heures.

Lors du départ du deuxième salarié visé à l'article 2.01, le bloc d'heures de travail hebdomadaire moyen sera établi à 42 heures.

L'employeur s'engage à garantir l'emploi des salariés visés par cette entente, même en cas de changement technologique et ce, jusqu'à la première des éventualités suivantes;

- La retraite ou l'âge de 65 ans
- Le décès
- La démission

Après l'une ou l'autre de ces situations, l'employeur ne sera pas tenu de remplacer le salarié et ce dit poste de projectionniste sera aboli.

-Dans le cas d'une diminution volontaire des heures par un ou l'autre des salariés, les salariés se répartiront les heures libérées. Si besoin, l'employeur pourra utiliser son personnel cadre pour faire fonctionner son équipement pour les heures ainsi libérées

Lettre d'entente # 2

Lors du départ du dernier des salariés énumérés à l'article 2.01, l'employeur demandera à la Commission des Relations du Travail la révocation de l'accréditation détenue par le syndicat et celui-ci s'engage à ne pas la contester.

Lettre d'entente # 3

L'Employeur et le syndicat s'engagent à ne pas demander d'interprétation ou de modification de la portée du certificat d'accréditation, quelle qu'elle soit, auprès d'un commissaire du travail ou de tout autre tiers,.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
(projection)**

ENTRE

**CINÉMA LE CLAP 2157-5154 Québec Inc.
ci-après, l'Employeur**

et

**L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE DE THÉÂTRE,
TECHNICIENS DE L'IMAGE, ARTISTES ET MÉTIERS CONNEXES DES ÉTATS-UNIS,
SES TERRITOIRES ET DU CANADA (Aiest),
section locale 523
ci-après, le Syndicat**