



ENTENTE COLLECTIVE ENTRE

L'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, section locale 514 de 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

AQTIS LOCAL 514 IATSE – QUÉBEC (TECHNICIEN-NE DE STUDIO)

COLLECTIVEMENT APPELÉES CI-APRÈS

« LE SYNDICAT »

ET

« _____ »

CI-APRÈS APPELÉE

« LA COMPAGNIE »

CONSIDÉRANT que les deux parties ont un intérêt à arrêter par voie de négociation les conditions de travail qu'elles devront observer pendant la durée de la présente entente collective.

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu que le travail doit se faire de façon sécuritaire dans le respect des *Règles de sécurité pour le cinéma et la vidéo du Québec* et de toute autre loi ou tout autre règlement pertinent.

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu que le travail dans une atmosphère cordiale et harmonieuse constitue l'une des composantes essentielles à la création et à la production de films de qualité au Québec et que ce travail doit se faire sans interruption résultant de grèves, de ralentissements de travail, de sessions d'étude, de réunions du syndicat ou de toute autre forme d'action collective organisée par le syndicat ayant pour but ou pour effet de ralentir le travail pendant la durée de la présente entente. Les parties conviennent également que ce travail doit se faire sans lock-out total ou partiel de la compagnie.

CONSIDÉRANT qu'à cette fin les parties ont prévu une procédure de grief appropriée.

OBJET DE LA PRÉSENTE ENTENTE COLLECTIVE

La présente entente a pour objet de déterminer les conditions minimales de travail devant s'appliquer à tous les employés* qui œuvrent à la création et à la production de films, de même que la procédure à suivre pour assurer en tout temps des relations harmonieuses entre les parties.

* Dans la présente entente, le genre neutre masculin est employé sans discrimination dans le seul but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 DÉFINITIONS	Page 5
ART. 2 COMPÉTENCE, EMBAUCHE DE PERSONNEL SYNDIQUÉ, DROITS SYNDICAUX, DÉLÉGUÉ SYNDICAL, REPRÉSENTANT SYNDICAL, SOUS-TRAITANCE	6
2.1 COMPÉTENCE	6
2.2 EMBAUCHE DE PERSONNEL SYNDIQUÉ.....	6
2.3 DROITS SYNDICAUX	7
2.4 DÉLÉGUÉ SYNDICAL	7
2.5 REPRÉSENTANT SYNDICAL.....	7
2.6 SOUS-TRAITANCE	8
ART. 3 DROITS ET OBLIGATIONS	8
ART. 4 MENTION AU GÉNÉRIQUE	9
ART. 5 RÉMUNÉRATION, CONTRAT D'ENGAGEMENT INDIVIDUEL, AUTORISATION DE TRAVAIL, POSTE	9
5.1 RÉMUNÉRATION.....	9
5.2 CONTRAT D'ENGAGEMENT INDIVIDUEL.....	9
5.3 AUTORISATION DE TRAVAIL.....	10
5.4 FONCTIONS	11
ART. 6 LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT, ANNULATION DES CONVOCATIONS QUOTIDIENNES	11
6.1 LICENCIEMENT	11
6.2 CONGÉDIEMENT	11
6.3 ANNULATION DES CONVOCATIONS QUOTIDIENNES	11
ART. 7 ZONE DE STUDIO	12
7.1 DÉPLACEMENT.....	12
7.2 DÉPLACEMENT ET HÉBERGEMENT.....	12
ART. 8 FRAIS DE SÉJOUR – INDEMNITÉ QUOTIDIENNE	13
ART. 9 CALENDRIER DE TRAVAIL, SÉQUENCE, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, JOURS SUPPLÉMENTAIRES, FEUILLE DE TEMPS, FEUILLE DE SERVICE	14
9.1 CALENDRIER DE TRAVAIL.....	14
9.2 SÉQUENCE	14
9.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	14
9.4 JOURS SUPPLÉMENTAIRES.....	15
9.5 FEUILLE DE TEMPS.....	15
9.6 FEUILLES DE SERVICE.....	15
ART. 10 APPEL GÉNÉRAL, PÉRIODE DE REPAS, HORAIRE DES REPAS, PÉRIODE DE REPOS, PRIME DE NUIT ET PRIME DE SCRIPTE	15
10.1 APPEL GÉNÉRAL.....	15
10.2 PÉRIODE DE REPAS	15
10.3 HORAIRE DES REPAS.....	16
10.4 PÉRIODE DE REPOS.....	16
10.5 PRIME DE SCRIPTE.....	17
10.6 PRIME DE NUIT	17
ART. 11 FORFAIT QUOTIDIEN	17
11.1 HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN	17
11.2 PÉNALTÉS ET EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN	18
11.3 MAJORATION DES PÉNALTÉS ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN.....	18
ART. 12 JOURS FÉRIÉS	18
ART. 13 PAIEMENTS ET RETENUES	19
ART. 14 DÉPÔT DE GARANTIE	20
ART. 15 COMMUNICATIONS	20

ART. 16 GRIEFS ET ARBITRAGE20
ART. 17 CONDITIONS DE TRAVAIL.....21
ART. 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....21
ART. 19 INDEMNISATION DES EMPLOYÉS.....22
ART. 20 VOLETS.....23
ART. 21 PORTÉE ET DURÉE DE L'ENTENTE COLLECTIVE23

2022

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

COMPAGNIE – Entreprise reconnue comme étant l'employeur qui assume les fonctions relatives à la gestion, à la supervision, à la direction et au contrôle de tous les employés et entrepreneurs dépendants, y compris, mais sans s'y limiter, à toutes les questions touchant la planification confidentielle, la politique de gestion et les relations de travail. Lorsque le texte le permet, le terme *compagnie* comprend le représentant de cette dernière.

CONTRAT D'ENGAGEMENT INDIVIDUEL ou **CONTRAT D'ENGAGEMENT** – Entente écrite, par laquelle la compagnie retient les services d'un employé.

EMPLOYÉ – Toute personne qui occupe un poste régi par la présente entente, y compris un entrepreneur dépendant, comme prévu à l'annexe B, et dont les services ont été retenus directement par la compagnie. Ce terme comprend les membres et les non-membres du syndicat. Toute personne qui exécute un travail régi par la présente entente collective sera appelée « employé » dans le texte de la présente entente.

EMPLOYÉ HEBDOMADAIRE ou **HEBDOMADAIRE** – Un employé dont les services sont retenus par la compagnie sur une base hebdomadaire.

ENTREPRENEUR DÉPENDANT – Personne morale dirigée par une personne qui est un employé de ladite personne morale et pour laquelle cet employé effectue un travail régi par la présente entente.

FILM – Comme employé dans la présente entente, signifie et comprend des films réalisés sur support film, bande vidéo ou autrement, avec une caméra de cinéma, des moyens électroniques ou autres appareils, ou encore toute combinaison de ces derniers, ou par tout autre moyen, procédé ou appareil utilisé actuellement, ou susceptible de l'être dans l'avenir.

FORFAIT QUOTIDIEN DE BASE – Rémunération quotidienne convenue par contrat d'engagement individuel pour un poste. Cette rémunération ne doit pas être inférieure au minimum prévu à l'annexe B.

HEURE DE CONVOCATION ou **APPEL GÉNÉRAL** – Moment précis de la journée, déterminé par la compagnie ou par l'employé à la demande de la compagnie, où l'employé doit commencer sa journée de travail.

JOUR GARANTI - Journée pour laquelle la compagnie retient à l'avance les services d'un employé par contrat d'engagement et pour laquelle elle s'engage à le rémunérer, que cette journée soit travaillée ou non.

MAJORATION – Toute augmentation du taux horaire de base ou du forfait quotidien de base qui a une incidence sur la rémunération de l'employé. Certaines majorations peuvent s'additionner pour certaines périodes définies.

PARTIE – Sauf indication contraire, désigne le syndicat d'une part et, d'autre part, la compagnie.

PÉNALITÉ – Tout paiement supplémentaire qui s'applique au taux horaire de base ou au taux horaire applicable en raison du non-respect des périodes normales de repas ou de repos de l'employé. Le taux de rémunération, incluant toutes les primes et les pénalités, ne doit jamais être trois (3) fois plus élevé que le taux horaire de base.

PRIME – Montant fixe supplémentaire accordé à un employé qui travaille dans des circonstances inhabituelles prévues par la présente entente.

PRODUCTION – Comprend trois étapes : la préproduction, le tournage et la postproduction. Une saison de série télévisée est également considérée comme une production.

REPRÉSENTANT DE LA COMPAGNIE – Personne embauchée par la compagnie et dûment mandatée pour agir en son nom en toute matière couverte par la présente entente. Le producteur délégué et le directeur de production sont de tels représentants de la compagnie.

REPRÉSENTANT DU SYNDICAT – Personne ne faisant pas partie de l'équipe technique, dûment mandatée par l'AQTIS 514 IATSE et pouvant agir au nom de celle-ci en toute matière couverte par la présente entente.

SYNDICAT ou **IATSE 514 (AQTIS)** ou **IATSE** – Employé seul, désigne *l'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, section locale 514 de 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 et/ou 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.*

TAUX HORAIRE DE BASE – Taux horaire convenu par contrat d'engagement individuel pour un poste. Cette rémunération ne doit pas être inférieure au taux minimum prévu à l'annexe B.

ART. 2 COMPÉTENCE. EMBAUCHE DE PERSONNEL SYNDIQUÉ. DROITS SYNDICAUX. DÉLÉGUÉ SYNDICAL. REPRÉSENTANT SYNDICAL ET SOUS-TRAITANCE

2.1 COMPÉTENCE

- 2.1.1** La compagnie reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur et représentant de tous les employés pour lesquels la présente entente s'applique, pour toute production ou partie de production réalisée au Québec.
- 2.1.2** Toute personne qui exécute un travail couvert par la présente entente sera ci-après appelée « employé » dans le texte de la présente entente.
- 2.1.3** La compagnie peut négocier des modifications à la présente entente pour une ou plusieurs productions. Les modifications seront appliquées uniquement à cette ou ces productions particulières et ne constitueront pas un précédent.
- 2.1.4** Dans le cas d'une production réalisée, en tout ou en partie, à l'extérieur du Québec, la compagnie accepte de se conformer à la présente entente en ce qui concerne les employés syndiqués embauchés dans la province de Québec. Dans le cas où la compagnie décide d'embaucher un employé dans la province de Québec pour exécuter un travail à l'extérieur des frontières des États-Unis, de leurs territoires ou à l'extérieur du Canada, et figurant dans les classifications des postes énumérés à l'annexe B, cet employé et la compagnie pourront s'entendre par contrat sur un « forfait quotidien de base ».
- 2.1.5** Avant le départ d'une équipe appelée à effectuer un tournage à l'étranger, la compagnie discutera avec l'employé et le représentant du syndicat de toute ambiguïté susceptible d'exister à propos de l'application de la présente entente au cours du tournage effectué à l'extérieur du Canada.
- 2.1.6** Les productions couvertes par cette entente comprennent celles produites sur film, bande numérique, données ou autre, soit par le biais de la caméra de cinéma, de caméras électroniques ou de nouveaux dispositifs, sans égard à leur mode de distribution ou d'affichage.

2.2 EMBAUCHE DE PERSONNEL SYNDIQUÉ

- 2.2.1** Tout employé embauché directement par la compagnie ou indirectement par l'intermédiaire d'une société pour remplir en tout ou en partie une fonction couverte par la reconnaissance du syndicat est liée par la présente entente. À cet égard, la compagnie signe un contrat d'engagement avec l'employé.
- 2.2.2** Le syndicat s'engage à fournir tous les employés couverts par la présente entente pour exécuter un travail figurant dans les classifications des postes de chacun des départements, tels qu'énumérés à l'annexe B de la présente entente, et à ce que ces employés soient qualifiés. Dans le cas où le syndicat s'avère incapable de fournir les employés pour un poste couvert par la présente entente, la compagnie devra préalablement obtenir l'autorisation du syndicat et suivre la procédure prévue à l'article 5.3 afin de pouvoir embaucher des employés provenant d'autres sources et, le cas échéant, le syndicat ne sera pas tenu responsable d'assurer leurs compétences.
- 2.2.3** La compagnie s'engage à n'embaucher que des membres du syndicat, en règle et à leurs fonctions inscrites au syndicat, aux fins de la présente entente. Un contrat de travail du syndicat signé et scellé en bonne et due forme atteste qu'un employé est en règle avec le syndicat. L'omission de démontrer être en règle avec le syndicat constitue une raison suffisante et un motif valable de congédiement. Si un employé omet de prouver qu'il est membre en règle, le syndicat donne à la compagnie un avis écrit lui exposant ce manquement. Si l'employé omet de corriger la situation auprès du syndicat dans les trois (3) jours suivants la réception de l'avis, la compagnie congédie l'employé.
- 2.2.4** Dans le cas d'une situation d'urgence temporaire, tout employé peut être tenu d'effectuer un travail compris dans toute classification d'emploi à laquelle il est affecté. Si, à la demande de la compagnie, un employé travaille deux (2) heures ou plus dans une classification supérieure à celle pour laquelle il a été embauché, le taux le plus élevé prévaut pour la journée complète de travail. L'employé revient automatiquement à son taux et à sa classification habituelle le jour suivant, à moins qu'il n'ait été avisé du contraire. Cette réaffectation ne peut, en aucun cas, entraîner une diminution de son salaire.
- 2.2.5** L'article 2.2.4 n'a pas pour effet de limiter les chauffeurs qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont tenus de participer au chargement et au déchargement des véhicules.
- 2.2.6** La compagnie stipule que lorsqu'elle fait des appels dans le but d'établir la disponibilité d'une équipe, elle doit indiquer clairement à l'éventuel employé s'il s'agit d'un poste quotidien ou hebdomadaire.
- 2.2.7** La compagnie reconnaît la compétence et les classifications des postes du syndicat telles qu'énoncées à l'annexe B de la présente entente et convient de ne pas directement ou indirectement changer, supprimer, transformer ou modifier les emplois, ni de transférer les fonctions d'emploi d'une classification à une autre, ni d'établir une nouvelle classification des emplois sans avoir obtenu le consentement écrit du syndicat.
- 2.2.8** La compagnie convient de ne pas attribuer à un employé Des tâches qui aurait pour effet de priver celui-ci de la protection que lui assure l'affiliation syndicale.
- 2.2.9** Sous la supervision de la Compagnie, les chefs de département du syndicat sont responsables du démontage, de l'inspection, de la manutention, du montage des décors, du matériel électrique, des accessoires, des costumes ou de l'équipement relevant de leurs domaines de compétence. La compagnie accepte d'embaucher suffisamment de personnel dans chaque département pour que tous les départements soient en mesure de mener à bien leur travail de façon sécuritaire et efficace. Chaque département a un chef de département qui travaille au taux applicable.
- 2.2.10** La compagnie fait parvenir au syndicat, le plus rapidement possible, et avant le début des prises de vue principales, une copie de toute la documentation relative à la production et à l'emploi : la liste d'équipe par département, le calendrier de tournage ainsi que les adresses de tous les lieux de travail et les contrats d'engagement et autres.
- 2.2.11** La compagnie s'engage à embaucher en premier lieu des membres de l'AQTIS 514 IATSE inscrits à la fonction, puis des membres en

règle en attente de classification, des membres IATSE provenant d'autres locaux IATSE et, finalement, si besoin il y a, des non-membres qui devront être autorisés, comme stipulé à l'article 5.3.

2.3 DROITS SYNDICAUX

- 2.3.1** La participation active d'un employé à la vie syndicale ou sa participation au sein du syndicat en tant que membre ou dirigeant ne doit en aucune façon entraîner un refus d'embauche, un congédiement, un traitement préjudiciable, d'hostilité ou de parti pris contre ledit employé.
- 2.3.2** La compagnie s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un employé en vue de le dissuader de participer à une activité syndicale ou d'exercer un droit reconnu par la présente entente, ou de le persuader de renoncer à tout droit prévu par la présente entente.
- 2.3.3** Le refus d'un employé de pénétrer dans des lieux touchés par un conflit de travail qui sévit dans la province du Québec, de franchir une ligne de piquetage ou de travailler derrière une ligne de piquetage, y compris au siège social ou au lieu de travail de la compagnie, ne constitue pas une violation de la présente entente et n'entraîne pas de congédiement ou de mesure disciplinaire. Cependant, ledit employé peut être temporairement remplacé pendant la période au cours de laquelle une ligne de piquetage est en cause.
- 2.3.4** Le syndicat stipule que si une telle ligne de piquetage est considérée comme illégale, il fera les efforts nécessaires pour encourager les employés à se rendre au travail. Cependant, si lesdits efforts demeurent infructueux, le syndicat ne peut être tenu responsable s'il est poursuivi pour perte dans le cadre d'une procédure devant la Commission des relations de travail du Québec ou devant le tribunal d'arbitrage, sauf si l'action a été sanctionnée ou appuyée par le syndicat.

2.4 DÉLÉGUÉ SYNDICAL

La compagnie reconnaît la présence d'un délégué syndical désigné par le syndicat et/ou élu par les employés sur chaque lieu de tournage et/ou de travail. Toute personne ainsi désignée et/ou élue reçoit l'entière collaboration de la compagnie dans le cadre de l'exercice raisonnable de ses fonctions, qui consistent à s'assurer que l'ensemble des conditions de travail touchant les dispositions de la présente entente sont respectées.

2.5 REPRÉSENTANT SYNDICAL

- 2.5.1** Les représentants du syndicat peuvent se présenter sur tout lieu et/ou site de production pendant les heures au cours desquelles des employés travaillent, pourvu que le travail ne soit pas interrompu et que le représentant respecte les règles de sécurité appliquées de façon générale aux visiteurs comme établi par la compagnie.
- 2.5.2** Les représentants du syndicat peuvent visiter tout bureau de production, pourvu qu'il en informe la compagnie au préalable.

2.6 SOUS-TRAITANCE

La compagnie ne donnera pas en sous-traitance le travail de l'unité de négociation couvert par la présente entente (toute fonction énumérée à l'annexe B) et elle ne permettra pas à une personne non membre du syndicat d'exécuter ce travail, et ce, sans le consentement écrit du syndicat à cet égard. La compagnie consent à payer une pénalité au syndicat de cinq cents dollars (500 \$) par jour et par personne travaillant comme ou pour un sous-traitant ou travaillant sans être membre en règle du syndicat. Cette pénalité s'applique également à toute personne travaillant à la demande des Entreprises A & R Brochu, FADA et Concept et Création Mordicus.

ART. 3 DROITS ET OBLIGATIONS

- 3.1** Sous réserve des dispositions de la présente entente, le syndicat reconnaît le droit de la compagnie de gérer et de diriger ses activités ainsi que d'exercer à cette fin toutes les fonctions de gérance nécessaires à la conduite de ses affaires. Le syndicat reconnaît que ces droits de gestion et d'administration appartiennent exclusivement à la compagnie et à ses représentants.
- 3.2** Ce droit de gestion de la compagnie comprend notamment le droit et le pouvoir d'embaucher le personnel, d'exercer toute discipline appropriée, y compris le congédiement justifié, d'établir et de modifier les calendriers de travail, d'assigner des tâches, de déterminer et de décider des méthodes de production, des lieux de tournage, des entreprises et des fournisseurs avec lesquels elle fera affaire ainsi que du matériel qu'elle utilisera. Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie de nommer le chef d'un département et la compagnie accepte de consulter le chef de chaque département lors de la sélection du personnel de leur département respectif, mais l'embauche de tout employé se fera à la seule discrétion de la compagnie et conformément aux dispositions de l'article 2.2.
- 3.3** Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie d'établir lesdites règles et lesdits règlements jugés nécessaires à la direction et à la gestion de ses activités. Le syndicat accepte que ses membres obéissent à toutes les règles et instructions de tout représentant autorisé de la compagnie, pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la présente entente.
- 3.4** La compagnie, ses successeurs ou ses cessionnaires s'engagent à conserver le statut juridique de la compagnie et à interdire que celle-ci soit liquidée, dissoute ou qu'elle cesse ses activités tant et aussi longtemps que toutes ses obligations, en vertu de la présente entente, n'ont pas été totalement et définitivement exécutées et respectées.
- 3.5** Dans le cas où un changement est apporté au nom de la compagnie ou au titre du film, la compagnie convient d'en aviser le syndicat par écrit le plus tôt possible.
- 3.6** Lorsqu'une compagnie, par transmission, transfert, cession, vente ou par tout autre moyen, fait en sorte qu'une tierce partie devienne la compagnie de production, la compagnie et ladite tierce partie sont conjointement et solidairement responsables de l'ensemble des devoirs, obligations et paiements dus à tout employé et au syndicat conformément à la présente entente, à moins que ladite tierce partie n'assume toutes les obligations de la compagnie aux termes des présentes.
- 3.7** La compagnie s'engage à inscrire tous les employés auprès de la Commission des normes de l'équité de la santé et sécurité du travail (CNESST) dans la province de Québec et dans tout autre ressort où des travaux sur la production doivent avoir lieu. Des certificats d'inscriptions valides ou toute autre forme de preuve de cette inscription jugée satisfaisante par l'AQTIS 514 IATSE sont

fournis avant l'entrée en service. Une trousse de premiers soins convenable accompagne toutes les équipes de production à leur lieu de travail. Si la compagnie juge, de concert avec le syndicat, que les conditions de travail sont dangereuses ou risquées, un préposé aux premiers soins, tel que défini à l'article 18.16, sera engagé.

- 3.8 La compagnie s'engage à présenter à la demande du syndicat la preuve d'une police d'assurance responsabilité générale couvrant tous les employés.
- 3.9 Les parties conviennent que tout employé membre IATSE / IATSE en règle a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous les droits et avantages de l'entente 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 l'entente collective. Une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.
- 3.10 Pour l'application de la présente entente, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant 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 l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

La compagnie doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. La compagnie doit notamment adopter et rendre disponible à ses employés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

ART. 4 MENTION AU GÉNÉRIQUE

- 4.1 Sauf dans le cas de contraintes du diffuseur ou du distributeur, la compagnie accordera aux chefs de département membres IATSE / IATSE, la mention au générique correspondant au poste inscrit au contrat d'engagement, à moins d'entente préalable prévue au contrat. La compagnie continue d'accorder ces mentions au générique conformément à sa politique.
- 4.2 La compagnie ajoute au générique du film le logo de l'IATSE International.
- 4.3 L'employé qui souhaite faire enlever son nom du générique doit en aviser par écrit la compagnie, au plus tard au moment de la commande du générique, et la compagnie s'engage à accéder à cette demande.

ART. 5 RÉMUNÉRATION, CONTRAT D'ENGAGEMENT, AUTORISATION DE TRAVAIL ET POSTE

5.1 RÉMUNÉRATION

- 5.1.1 La compagnie convient de verser aux employés des taux de rémunération qui ne sont pas inférieurs aux taux minimums prévus à l'annexe B de la présente entente.
- 5.1.2 Aucune disposition de la présente entente n'a pour effet d'empêcher un employé de négocier avec la compagnie et d'obtenir des conditions d'emploi plus avantageuses que celles prévues aux présentes.
- 5.1.3 L'attribution à un employé d'un taux supérieur ou de conditions plus avantageuses que celles prévues aux présentes ne doit pas être interprétée d'aucune façon comme un précédent permettant d'accorder des taux ou des conditions semblables à d'autres personnes.
- 5.1.4 Le paiement pour l'exécution d'un travail ainsi que tout autre paiement ou toute autre contrepartie sont versés le vendredi de la semaine suivante, au plus tard à 18 h pour un travail effectué la semaine se terminant le samedi à minuit. La compagnie joint au chèque de paie une copie de la feuille de temps de l'employé, qui indique en détail la rémunération.
- 5.1.5 Dans le cas où la compagnie fait un paiement en retard, une pénalité équivalant à douze pour cent (12 %) par année de la rémunération brute pour cette semaine est versée à l'employé et ladite pénalité est ajoutée à son prochain salaire hebdomadaire ou, à défaut, lui est remise au moyen d'un chèque séparé. Dans le cas d'un chèque manquant, la pénalité pour paiement de salaire en retard débute quarante-huit (48) heures suivant l'envoi à la compagnie d'un avis écrit relatif au chèque manquant.
- 5.1.6 La fiche de rémunération doit être rédigée en français et en anglais.

5.2 CONTRAT D'ENGAGEMENT

- 5.2.1 La compagnie utilise le contrat d'engagement fourni par le syndicat de l'AQTIS 514 IATSE. Tous les addendas connexes ainsi que le contrat d'engagement sont rédigés en français. Cependant les versions anglaises du contrat d'engagement et des annexes peuvent accompagner le contrat d'engagement. Annexe C.
- 5.2.2 Au moment de la signature du contrat d'engagement, celui-ci doit être accompagné de tout addenda négocié avec le syndicat.
- 5.2.3 Par la signature du contrat d'engagement, l'employé autorise les retenues à la source prévues dans l'entente collective.
- 5.2.4 Aucun contrat d'engagement ne peut contenir de clauses contraires aux dispositions ou aux avantages de la présente entente ou encore qui les réduisent.

- 5.2.5 Aucun contrat individuel ne peut inclure de clause qui soit contraire aux dispositions de la présente entente collective. Si le contrat d'engagement, verbal ou autre, prévoit des conditions d'emploi moins avantageuses que celles qui sont prévues dans la présente entente, les conditions moins avantageuses sont nulles et sans effet, et les conditions stipulées dans la présente entente s'appliquent au lieu des conditions supprimées des contrats individuels.
- 5.2.6 La compagnie doit remplir et signer le contrat d'engagement, le faire signer par l'employé et lui en remettre une copie au plus tard à son arrivée et avant qu'il n'exécute les tâches demandées.
- 5.2.7 La compagnie fait parvenir au syndicat une copie de chaque contrat d'engagement dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature du contrat.
- 5.2.8 La compagnie est autorisée à signer l'une des options contractuelles suivantes :
- 5.2.8.1 Un contrat d'engagement hebdomadaire, uniquement applicable pour un employé membre IATSE / IATSE, qui se renouvelle automatiquement chaque semaine. Ces renouvellements sont considérés comme un seul et même contrat pour les fins d'application de la présente entente. Le contrat hebdomadaire garantit cinq (5) jours consécutifs de rémunération par semaine de sept (7) jours. La première et la dernière semaine de travail peuvent comporter moins de cinq (5) jours de rémunération garantis.
- 5.2.8.2 Un contrat d'engagement quotidien comporte un certain nombre de jours de travail garantis. Un contrat d'engagement quotidien comportant plus de quatorze (14) jours travaillés sur une période de vingt et un (21) jours, non applicable aux employés travaillant exclusivement sur la deuxième équipe, devient automatiquement un contrat d'engagement hebdomadaire.
- 5.2.9 La signature de plusieurs contrats d'engagement pour une même production ne peut avoir pour effet de priver un employé de tout droit prévu par la présente entente.
- 5.2.10 Un membre IATSE ne peut travailler sur une production AQTIS 514 IATSE dans une autre fonction que celle ou celles auxquelles il est inscrit au syndicat. Si la production désire engager un membre IATSE pour travailler dans une autre fonction que celle ou celles auxquelles il est inscrit, la production et son supérieur immédiat doivent en faire la demande avec le formulaire de demande d'autorisation.

5.3 AUTORISATION DE TRAVAIL

- 5.3.1 Lorsque la compagnie désire embaucher un membre AQTIS 514 IATSE qui n'est pas inscrit à une fonction reconnue au syndicat ou une personne qui n'est pas membre du syndicat AQTIS 514 IATSE, la compagnie présente au syndicat une demande écrite accompagnée des renseignements ci-dessous afin qu'il examine s'il y a lieu d'accorder une autorisation de travail :
- 5.3.1.1 Une description du poste que doit occuper l'intéressé;
- 5.3.1.2 Les raisons pour lesquelles l'intéressé devrait être embauché;
- 5.3.1.3 Une liste des mentions au générique ou le curriculum vitae de l'intéressé;
- 5.3.1.4 Une preuve de l'adhésion syndicale et du titre de l'intéressé. Copie de la carte de membre IATSE, recto verso **et/ou une lettre de good standing pour des techniciens provenant d'autres locaux IATSE;**
- 5.3.1.5 Une preuve d'utilisation et de lancement de la plateforme « SET » sur le site web du syndicat pour le poste recherché;
- 5.3.1.6 Une demande d'autorisation de travail du syndicat dûment remplie et signée par la compagnie, déposée au moins dix (10) jours ouvrables avant l'embauche **lors de la préproduction et au moins 24 à 48 heures lors des tournages.** Annexe D;
- 5.3.1.7 Les raisons **par écrit** pour ne pas embaucher un membre AQTIS 514 IATSE qui serait disponible dans la fonction, conformément avec l'Article 5.3.1.5.
- 5.3.2 S'il est jugé opportun d'embaucher des personnes qui ne sont pas membres du syndicat, et que la compagnie satisfait aux conditions de l'article 5.3.1 et des sous-articles ci-dessus, le syndicat ne peut refuser d'accorder de façon déraisonnable une autorisation de travail pour une période ne dépassant pas la durée de la production, et seulement après que les conditions suivantes ont été satisfaites :
- 5.3.2.1 Ces personnes ont été approuvées par l'organisme gouvernemental compétent, en collaboration avec le syndicat, au besoin;
- 5.3.2.2 Les taux et les conditions de la présente convention à l'égard du personnel syndiqué ont été respectés, sauf lorsqu'une autre convention collective s'applique et que ses dispositions, de façon générale, ne réduisent pas celles de la présente convention.
- 5.3.3 La compagnie ne peut pas embaucher une personne qui n'est pas membre du syndicat tant qu'elle n'aura pas reçu une copie de la demande d'autorisation dûment approuvée par le syndicat.

5.4 FONCTION

La fonction pour laquelle un employé est embauché pour une production doit être déterminée avant son embauche et vaut pour la durée de son contrat d'engagement.

- 5.4.1 La compagnie ne peut licencier un employé pour ensuite le réembaucher pendant la même semaine à seule fin de se soustraire au paiement des primes. La durée garantie d'un quart de travail est d'au moins huit (8) heures, en sus d'une période de repas non rémunérée. Il ne peut y avoir de quarts fractionnés.
- 5.4.2 L'employé ne peut être remplacé pendant son quart de travail par un employé non syndiqué ou par un syndiqué non qualifié.

ART. 6 LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT ET ANNULATION DES CONVOCATIONS QUOTIDIENNES

6.1 LICENCIEMENT

6.1.1 Avant tout licenciement, l'employé hebdomadaire se voit remettre un avis écrit de licenciement d'une (1) semaine ou une indemnité de départ d'une (1) semaine. Pour que le jour d'avis soit pris en compte dans le calcul de la période d'une (1) semaine, ledit avis est donné avant la fin de la première (1^{re}) période de repas de cette journée. Si l'avis est donné après la fin de la première (1^{re}) période de repas de cette journée, la période d'une (1) semaine commence alors le lendemain. Une (1) semaine est considérée comme comportant cinq (5) jours de travail. Inversement, un employé hebdomadaire donne à la compagnie un avis d'une (1) semaine avant de démissionner.

6.1.2 Au cours des trois (3) premières semaines, la compagnie pourra licencier, à sa seule discrétion, un employé hebdomadaire tout en lui payant la semaine de travail courante, et ce, sans autres compensations ni obligations.

6.1.3 Les employés qui ont été autorisés à occuper une fonction donnée devront être licenciés avant les employés membres d'AQTIS 514 IATSE qui sont qualifiés pour occuper cette même fonction.

6.1.4 La compagnie met d'abord à pied les non-membres ainsi que les membres des autres locaux IATSE, pour ensuite mettre à pied les membres de l'AQTIS 514 IATSE, le cas échéant.

6.2 CONGÉDIEMENT

6.2.1 La compagnie peut, sur-le-champ, congédier un employé pour non-exécution volontaire ou faute grave de la part de ce dernier. Elle donne alors, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, un avis écrit à l'employé, avec copie au syndicat, précisant les motifs du congédiement.

6.2.2 Les parties reconnaissent que les principes de mesures disciplinaires progressives seront appliqués dans les circonstances appropriées. La compagnie s'engage à remettre au syndicat une copie des réprimandes écrites ou de l'avis disciplinaire écrit dépassant en gravité une réprimande écrite, y compris le congédiement.

6.3 ANNULATION DES CONVOCATIONS QUOTIDIENNES

6.3.1 La compagnie peut annuler une convocation en donnant à l'employé un avis d'annulation la veille pendant le bris de plateau ou douze (12) heures avant l'appel quotidien. Tout employé occasionnel qui n'a pas été personnellement avisé de son licenciement à la fin de sa journée de travail est considéré comme ayant été convoqué pour une garantie quotidienne le jour suivant. Aucun employé ne peut être licencié après qu'il a terminé sa journée de travail et quitté le studio, le lieu de tournage ou tout autre lieu de travail. Il n'y a aucune convocation en disponibilité.

ART. 7 ZONE DE STUDIO

7.1 DÉPLACEMENT

7.1.1 Les secteurs énumérés ci-dessous sont considérés comme la zone de studio :

7.1.1.1 À l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de la station de métro Papineau à Montréal (diamètre de cinquante (50) kilomètres). Voir annexe A.

7.1.2 Lorsqu'un employé est appelé à travailler à l'extérieur de la zone de studio prévue à l'article 7.1, sa convocation commence et se termine à partir des limites du rayon de la zone de vingt-cinq (25) kilomètres (diamètre de cinquante (50) kilomètres). Voir Annexe A. Ce temps consacré au transport, à l'extérieur de la zone de studio prévue à l'article 7.1, est considéré comme des heures de travail.

7.1.3 Le temps de déplacement à partir d'un lieu se trouvant à l'extérieur de la zone jusqu'aux limites de la zone de vingt-cinq (25) kilomètres (diamètre de cinquante (50) kilomètres) est payé au taux en usage et en vigueur pendant la dernière heure de travail à ce lieu, mais le taux horaire pour le temps de déplacement ne doit pas être deux (2) fois supérieur au taux horaire de base.

7.1.4 Dans le cas de lieux se trouvant à l'extérieur des limites de la zone de studio et lorsque l'employé n'a pas à être hébergé pour la nuit, la compagnie fournit des services de transport aller-retour entre le lieu et un ou plusieurs points de rassemblement à l'intérieur de la zone de studio.

7.2 DÉPLACEMENT ET HÉBERGEMENT

7.2.1 Dans le cas de lieux éloignés, lorsque la compagnie fournit à l'employé l'hébergement, le temps de déplacement de l'hébergement au lieu de travail ainsi que le temps de retour est considéré comme des heures de travail.

7.2.2 Lorsque le temps de déplacement d'un employé n'a pas lieu un jour de travail, ce **jour est** calculé comme un jour travaillé, **mais ne peut être considéré comme une 6^e et/ou 7^e journée**. L'employé reçoit une compensation minimale de quatre (4) heures au taux horaire de base, ou le temps réel de voyage, jusqu'à concurrence de dix (10) heures au taux horaire de base, fractionnées en majorations de dix (10) minutes.

7.2.3 Si le temps de déplacement prévu à l'article 7.2.2 dépasse dix (10) heures, ce temps de déplacement doit obligatoirement être suivi d'une période minimale de dix (10) heures de repos.

7.2.4 Lorsqu'un employé doit se rendre à un lieu éloigné et en revenir, la compagnie fournit des services de transport de première classe. Quand il s'agit d'un déplacement par avion, la classe économique est considérée comme un transport de première classe. Quand il s'agit d'un déplacement par avion de plus de cinq (5) heures de vol, la classe affaires est considérée comme un transport de première classe.

- 7.2.5 Lorsqu'un employé est appelé à se déplacer, la compagnie assure cette personne pour la durée du déplacement, y compris le trajet de retour, pour la somme de deux cent cinquante mille dollars (250 000,00 \$). La compagnie demande aux employés de remplir un formulaire dans lequel ces derniers désignent un bénéficiaire. Ce formulaire est rempli avec le représentant désigné de la compagnie, et une copie de celui-ci est envoyée au syndicat.
- 7.2.6 Un employé qui refuse de bonne foi de voyager en avion ou en hélicoptère ne compromet pas ses possibilités d'emplois pour l'avenir à l'égard d'affectations futures qui ne nécessitent pas de prendre l'avion ou l'hélicoptère.
- 7.2.7 La compagnie fournit, pour tout travail à l'extérieur de la zone de studio, une aire de stationnement sécuritaire ou surveillée, ou celle-ci rembourse les frais de stationnement de chaque employé le jour même où ces frais sont engagés. Une aire de stationnement sera fournie à une distance raisonnable du lieu de travail.
- 7.2.8 Lorsque la compagnie demande à un employé de se déplacer d'un lieu de travail à un autre, la compagnie fournit un transport approprié. Ce temps consacré au transport est considéré comme des heures travaillées. Les employés ne sont pas autorisés à se tenir à l'arrière des camions ou dans l'aire de chargement de tout véhicule.
- 7.2.9 Lorsque la compagnie demande à un employé d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, la compagnie lui donne une indemnité minimale de soixante et un sous (0,61 \$) du kilomètre, et cette indemnité inclut l'entretien et l'assurance.
- 7.2.10 À l'extérieur de la zone de studio, avant le début de la prise de vue, la distance et la durée par segments de dix (10) minutes seront établies par et entre le représentant de l'IATSE local 514 et la compagnie.
- 7.2.11 Toutes les heures de conduite d'un véhicule de production sont des heures de travail.

ART. 8 FRAIS DE SÉJOUR – INDEMNITÉ QUOTIDIENNE

- 8.1 La compagnie ne verse aucune indemnité quotidienne lorsque le travail de l'employé s'effectue à l'intérieur de la zone de studio prévue à l'article 7.1.
- 8.2 Si le travail de l'employé s'effectue à l'extérieur des limites de la zone de studio, la compagnie paie pour le ou les repas ayant lieu entre le début et la fin de la journée de travail aux taux suivants :
- 8.2.1
- | | |
|------------------|-------|
| Petit-déjeuner : | 15 \$ |
| Dîner : | 25 \$ |
| Souper : | 35 \$ |
- 8.3 Dans le cas où la journée de travail dépasse **quatorze (14) heures** à l'extérieur de la zone de studio, incluant le temps de déplacement, la compagnie doit payer l'indemnité quotidienne pour les trois repas de cette journée, sauf pour les repas qu'elle a fournis à ses frais.
- 8.4 Dans le cas où la compagnie fournit un repas, elle n'a pas à verser l'indemnité quotidienne prévue pour ce repas.
- 8.5 Dans le cas où la compagnie fournit l'hébergement, celle-ci fait les réservations, paie la chambre d'hôtel et verse à l'employé une indemnité pour ses repas, telle que définie à l'article 8.2. Chaque employé a droit à une chambre individuelle respectant les normes de CAA Québec.
- 8.6 Lorsqu'il sera impossible de trouver des repas correspondant aux critères mentionnés ci-dessus, la compagnie convient de réajuster les montants établis à l'article 8.2.
- 8.7 Dans le cas de lieux éloignés (lorsque des chambres d'hôtel sont fournies), chaque employé est avisé avant le départ des types d'hébergement offerts sur place. Tous les employés sont avisés au moins vingt-quatre (24) heures avant le départ quant au genre, à la classe ou au mode de transport qui leur sera fourni. Le voyage de retour doit être payé avant le départ.
- 8.8 Dans le cas où un employé est appelé à travailler aux États-Unis, les indemnités quotidiennes sont payées en dollars américains.
- 8.9 Dans le cas où un employé est appelé à travailler à l'extérieur du Canada et des États-Unis, la compagnie ajuste les frais de séjour selon les équivalences dans le pays, ces équivalences ne pouvant être inférieures aux taux prévus à l'article 8.2.
- 8.10 Lorsqu'un employé se trouve dans un lieu éloigné (lorsque des chambres d'hôtel sont fournies) pendant quatorze (14) jours ou plus, ledit employé reçoit une prime de trente dollars (30 \$) par semaine. Ce paiement est rétroactif jusqu'à la première semaine de travail dans ce lieu.
- 8.11 Dans le cas de lieux éloignés, les montants prévus aux articles 8.2 et 8.10 sont versés en argent comptant et/ou par chèque, au plus tard le jour de départ prévu du technicien.
- 8.12 Lorsqu'une journée de travail à un lieu situé à l'extérieur de la zone de studio prévue à l'article 7.1 est de plus de quatorze (14) heures de travail n'incluant pas les pauses repas, l'employeur, doit faire des réservations et payer l'hébergement en totalité en occupation simple, en hébergement de première qualité selon les standards de CAA ou AAA.
- 8.13 Lorsque l'équipe est appelée à travailler à bonne distance de la zone de studio et que la compagnie impose à l'employé de loger hors de son foyer, l'employé devra toucher une indemnité journalière de cent cinquante (150) dollars applicable à une sixième (6^e) journée chômée et tenant lieu de toute autre rémunération, et une indemnité journalière de cent cinquante (150) dollars applicable à une septième (7^e) journée chômée et tenant lieu de toute autre rémunération. En cas de travail exécuté le sixième (6^e) ou le septième (7^e) jour, les articles 9.4.1 et 9.4.2 devront s'appliquer.

ART. 9 CALENDRIER DE TRAVAIL. SÉQUENCE. HEURES SUPPLÉMENTAIRES. JOURS SUPPLÉMENTAIRES. FEUILLE DE TEMPS ET FEUILLE DE SERVICE

9.1 CALENDRIER DE TRAVAIL

- 9.1.1** La semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs sur un total de sept (7) jours consécutifs débutant le premier de ces cinq (5) jours, le sixième (6^e) jour et le septième (7^e) jour sont des jours de repos consécutif. Pour tous les employés qui travaillent exclusivement sur la deuxième équipe, la semaine de travail est de cinq (5) jours sur un total de sept (7) jours, le sixième (6^e) jour et le septième (7^e) jour sont des jours de repos consécutif.
- 9.1.2** La compagnie peut modifier la semaine de travail une (1) fois toutes les six (6) semaines de travail pendant la production, sans engager de frais supplémentaires, et établir celle-ci selon l'une des deux options suivantes :
- 9.1.2.1** Repousser la semaine de travail d'un (1) jour ou de deux (2) jours en ajoutant un (1) ou deux (2) jours de repos consécutifs après le septième (7^e) jour de repos de la semaine de travail, pourvu que chaque jour de repos supplémentaire comprenne une période de repos de vingt-quatre (24) heures. Dans le cas où le travail est effectué pendant un jour de repos supplémentaire, le taux de rémunération est celui d'un septième (7^e) jour de travail;
- 9.1.2.2** Reculer la semaine de travail d'un (1) jour, pourvu que le sixième (6^e) jour de la semaine de travail soit un (1) jour de repos non payé et qu'une période de repos de trente-quatre (34) heures s'applique. Ou reculer la semaine de travail d'un (1) jour, pourvu que le cinquième (5^e) jour et le sixième (6^e) jour de la semaine de travail soient deux (2) jours de repos non payés et qu'une période de repos de cinquante-deux (52) heures s'applique. Ou reculer la semaine de travail de deux (2) jours, pourvu que le cinquième (5^e) jour de la semaine de travail soit un (1) jour de repos non payé et qu'une période de repos de trente-quatre (34) heures s'applique;
- 9.1.2.3** Les parties reconnaissent que les employés hors plateau, les équipes « splinter » et les deuxième équipes, peuvent avoir des horaires de travail hebdomadaire individuels qui diffèrent de ceux de l'équipe régulière de tournage, conformément à l'article 9.1.1.
- 9.1.3** La compagnie avisera les employés et le syndicat au moins sept (7) jours civils à l'avance de toute modification du calendrier de travail. Les modifications apportées à la semaine de travail sont en conformité avec l'article 9.1.2. La compagnie ne peut en aucun cas modifier la semaine de travail pour éviter de payer un jour férié non travaillé.
- 9.1.4** Les semaines de travail pendant la période de préproduction peuvent être différentes de celles pendant la période de production. Ce changement observé entre la préproduction et la production n'est pas considéré comme une modification apportée à la semaine de travail. Cependant, il est convenu et compris qu'un minimum d'un (1) jour de repos est requis entre la préproduction et la production. Si un employé travaille ce jour-là, le taux de rémunération est celui d'un septième (7^e) jour de travail.

9.2 SÉQUENCE

- 9.2.1** La journée de travail est de huit (8) heures consécutives, excluant les périodes de repas. Cette journée de travail peut commencer à une date et se terminer à une autre en continuité.
- 9.2.2** La garantie quotidienne est de (8) heures de travail plus une (1) période de repas non rémunérée. Il n'y a pas d'horaires coupés.
- 9.2.3** Les heures travaillées sont calculées et majorées par sixième d'heure (tranches de dix (10) minutes).
- 9.2.4** Seulement dans les cas suivants à l'intérieur de la zone de studio, une plage horaire minimum de quatre (4) heures peut être programmée à l'intérieur de la semaine de travail régulière de l'employé :
- (1) Réunions de production et visionnements;
 - (2) Bouts d'essais;
 - (3) Repérage.

Ce travail est rémunéré à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de base. Un employé rémunéré selon un forfait quotidien de base recevra la moitié de son forfait quotidien. Toute heure supplémentaire devra être rémunérée au double du taux horaire calculé jusqu'à la fin de la dernière heure au cours de laquelle un travail a été accompli.

9.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 9.3.1** Les heures supplémentaires représentent le temps mis à la disposition de la compagnie en dehors des heures de travail.
- 9.3.2** En ce qui concerne les employés rémunérés à l'heure, toutes les heures ou fractions d'heure de travail dépassant huit (8) heures par journée de travail sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de base jusqu'à la douzième (12^e) heure.
- 9.3.3** En ce qui concerne les employés rémunérés à l'heure, toutes les heures ou fractions d'heure de travail dépassant la douzième (12^e) heure sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux horaire de base.
- 9.3.4** Pour les employés rémunérés à l'heure, toutes les heures ou fractions d'heure de travail dépassant quinze (15) heures seront rémunérées à raison de trois (3) fois le taux horaire de base.

9.4 JOURS SUPPLÉMENTAIRES

- 9.4.1** Lorsqu'un employé est appelé à travailler une sixième (6^e) journée pendant sa semaine de travail après cinq (5) jours à temps simple, le taux horaire de rémunération de la garantie quotidienne pour cette sixième (6^e) journée est d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de l'employé. Le taux horaire de rémunération pour tout travail après huit (8) heures de travail est de deux (2) fois le taux horaire de l'employé. Le taux horaire de rémunération pour tout travail après douze (12) heures de travail est de trois (3) fois le taux horaire de l'employé.
- 9.4.2** Lorsqu'un employé est appelé à travailler une septième (7^e) journée pendant sa semaine de travail après cinq (5) jours à temps

simple et un (1) jour à temps simple et demie (1,5), le taux horaire de rémunération de la garantie quotidienne pour cette septième (7^e) journée est de deux (2) fois le taux horaire de l'employé. Le taux horaire de rémunération pour tout travail après huit (8) heures de travail est de trois (3) fois le taux horaire de l'employé.

9.4.3 Si un employé travaille quatorze (14) jours consécutifs, l'employé continuera à recevoir le taux de salaire majoré de la septième (7^e) journée jusqu'à ce qu'il puisse obtenir une pause de travail de quarante-huit (48) heures plus la période de repos applicable.

9.5 FEUILLE DE TEMPS

9.5.1 Toutes les heures travaillées par un employé doivent être indiquées sur sa feuille de temps individuelle hebdomadaire.

9.5.2 L'employé peut refuser de parapher sa feuille de temps s'il juge que les heures indiquées ne correspondent pas à ses heures travaillées.

9.5.3 Les employés doivent obligatoirement signer leur feuille de temps à la fin de chaque semaine et non demander à une tierce personne de le faire, afin de s'assurer qu'elle reflète les heures travaillées par l'employé, et une copie doit lui être remise.

9.6 FEUILLES DE SERVICE

9.6.1 Les feuilles de service doivent être distribuées à toute l'équipe et au syndicat, au plus tard douze (12) heures avant l'heure de convocation du prochain jour de tournage ou au moment du bris de plateau du jour précédent.

9.6.2 Tous les employés travaillant sur le plateau de tournage et/ou à proximité et faisant partie de l'équipe de tournage doivent être inscrits sur la feuille de service.

ART. 10 APPEL GÉNÉRAL. PÉRIODE DE REPAS. HORAIRE DES REPAS. PÉRIODE DE REPOS. PRIME DE NUIT ET PRIME AU SCRIPTE

10.1 APPEL GÉNÉRAL

10.1.1 L'appel général est établi par la compagnie comme le début de la journée de travail et sert à calculer la première période de repas. L'heure de l'appel général est indiquée sur la feuille de service.

10.1.2 Tout employé devant se présenter au travail **au moins deux (2) heures** avant l'équipe de tournage aura droit à un repas chaud convenable, servi pendant une pause repas rémunérée. Durant cette pause dont la durée ne peut être inférieure à 20 minutes, l'employé devra être libéré de toute autre activité. Cette pause repas rémunérée doit avoir lieu dans les deux (2) heures précédant ou suivant l'arrivée de l'équipe de tournage, et ne doit pas être considérée comme une première pause repas. La pause repas suivante ne doit pas avoir lieu plus de six (6) heures après l'arrivée de l'équipe de tournage.

10.2 PÉRIODE DE REPAS

10.2.1 Tout repas fourni par la compagnie doit correspondre à un repas normal de cette heure de la journée.

10.2.2 La première période de repas est calculée à partir de l'appel général. En ce qui concerne les employés hors plateau, la première période de repas est calculée à partir du début de la journée de travail de l'employé.

10.2.3 Les périodes de repas commencent au moment où l'employé arrive à l'endroit où les repas sont servis. Tout employé a droit à un minimum de trente (30) minutes pour consommer son repas.

10.2.4 Les employés doivent obtenir l'autorisation de la compagnie ou de son représentant avant d'exécuter tout travail pouvant entraîner une pénalité de repas.

10.3 HORAIRE DES REPAS

10.3.1 Une première période de repas non rémunérée d'une (1) heure doit être accordée à l'employé après un minimum de trois (3) heures et un maximum de six (6) heures de travail, comme le prévoit l'article 10.2.2.

10.3.2 Tous les repas mentionnés à l'article 10.3.1 sont fournis par la compagnie à ses frais pour tous les employés qui travaillent sur le plateau durant la production. Pour tous les employés qui en préproduction, les repas seront servis à la discrétion de la compagnie.

10.3.3 Si la compagnie détermine que les repas sont un avantage imposable, ceux-ci devront se conformer aux lois fiscales applicables du Québec et du Canada.

10.3.4 Une autre période de repas rémunérée d'au moins trente (30) minutes doit être accordée et les repas doivent être servis sur le lieu de travail par la compagnie à ses frais à l'employé après un minimum de trois (3) heures et un maximum de six (6) heures de travail, à chaque reprise de travail suivant la première période de repas.

10.3.5 Au lieu de la première période de repas prévue à l'article 10.3.1, la compagnie peut établir une période de repas minimale de trente (30) minutes rémunérées.

10.3.6 Advenant qu'un employé ne puisse prendre sa période de repas aux heures prévues à l'article 10.3, la compagnie est tenue de lui verser une pénalité de repas à raison de deux (2) fois le taux de rémunération en usage et en vigueur selon les majorations horaires, mais calculée en segments de dix (10) minutes, tant que cette période de repas ne lui est pas accordée. Toute partie d'une période de dix (10) minutes constitue une pleine période de dix (10) minutes et à aucun moment le taux de rémunération, incluant les pénalités de repas et de repos, ne dépasse trois (3) fois le taux horaire de base.

10.3.7 Le temps nécessaire pour se rendre aux lieux de restauration et en revenir fait partie des heures de travail. Cependant, le temps nécessaire pour se rendre aux lieux de restauration pour tout repas n'entraîne pas de pénalité de repas.

10.3.8 En l'absence de service de traiteur, tous les employés auront droit à une pause repas de soixante (60) minutes. Le temps requis pour

se déplacer en direction ou au retour d'un restaurant ou de tout autre établissement de services alimentaires sera considéré comme du temps travaillé, mais sera exempt de pénalités.

- 10.3.9** Lorsqu'un service de traiteur est disponible, il doit proposer une sélection acceptable de mets. Il est convenu et entendu que les repas de type casse-croûte (c'est-à-dire hot-dogs, hamburgers, pizza, etc.) ne constituent pas des repas convenables.
- 10.3.10** Avant la première période de repas, la compagnie aura un délai de grâce maximal de dix (10) minutes afin de terminer un plan en cours, avant que ne s'applique la clause 10.3.5. Ce délai de grâce n'aura pas pour effet de raccourcir la période de repas de l'employé. De plus, la compagnie ne pourra pas avoir recours à cette période de grâce plus de deux (2) fois par période de cinq (5) jours de travail.
- 10.3.11** À la fin de la journée, la période de travail de six (6) heures suivant la fin de la dernière période de repas pourra être prolongée par l'employeur jusqu'à un maximum de 5/10 (0,5) d'heure. Si le travail se poursuit au-delà de cette prolongation, les pénalités de repas seront alors calculées et payées à compter de la fin de cette période de travail de six (6) heures.

10.4 PÉRIODE DE REPOS

- 10.4.1** Il doit s'écouler une période de repos d'au moins dix (10) heures entre la fin de la journée de travail de l'employé et le début de sa journée de travail du lendemain.
- 10.4.2** Si les heures de travail de l'employé sont de seize (16) heures ou plus par jour, la période de repos quotidienne prévue à l'article 10.4.1 passe à douze (12) heures. Lorsqu'une journée de plus de seize (16) heures de travail survient à la fin de la semaine de travail, la période de repos de fin de semaine applicable est bonifiée de deux (2) heures.
- 10.4.3** Après cinq (5) jours de travail consécutif, le temps de repos de deux (2) jours entre deux (2) jours de travail est de cinquante-deux (52) heures.
- 10.4.4** Après six (6) jours de travail consécutif, le temps de repos d'une (1) seule journée de repos entre deux (2) jours de travail est de trente-quatre (34) heures.
- 10.4.5** L'empiètement sur la période de repos d'un employé est payé à raison de deux (2) fois le taux horaire de base pour chacune des heures de travail, calculé en segments de dix (10) minutes.
- 10.4.6** Les employés qui bénéficient de moins de huit (8) heures de repos seront payés à raison de trois (3) fois le taux horaire de base pour chacune des heures ou des fractions d'heure travaillées au cours de ces huit (8) heures.
- 10.4.7** Après sept (7) jours de travail consécutif, lorsque l'employé en fait la demande, la période de repos minimum entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante, pour une semaine de travail de sept (7) jours, est de vingt-quatre (24) heures consécutives de congé.
- 10.4.8** Pour les employés qui travaillent avec un contrat quotidien et/ou exclusivement en deuxième équipe, la période de repos minimum pour une journée non travaillée entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante est de vingt-quatre (24) heures, si les employés travaillent moins de cinq (5) jours dans la même semaine de travail.
- 10.4.9** Tout employé travaillant hors plateau et/ou en atelier a droit à une pause de quinze (15) minutes rémunérées par demi-journée de travail.

10.5 PRIME DE SCRIPTE

Lorsque deux caméras ou plus sont utilisées, de façon simultanée, pendant 50 % ou plus du temps de tournage d'une journée, une prime de quarante-cinq dollars (45,00 \$) sera versée au scripte. Cette prime n'est pas incluse dans le calcul des majorations et des pénalités. Les conditions d'emploi du scripte incluent une compensation de deux (2) heures de travail hors plateau, payable au taux horaire en vigueur. La prime du scripte peut être différente les jours où il travaille avec un aide-scripte.

10.6 PRIME DE NUIT

Pour toute heure ou fraction d'heure mise à la disposition de la compagnie entre 24 h et 6 h, l'employé reçoit une prime de trois dollars (3 \$) de l'heure. Cette prime n'est pas utilisée dans le calcul des heures supplémentaires et des pénalités. Cette prime de nuit s'applique exclusivement à tout travail en studio, ainsi qu'aux monteurs et aux assistants monteurs affectés à des horaires de nuit, à la demande de la compagnie. Un studio se définit comme tout espace servant à abriter un plateau, un *Ultimate* (p. ex., un écran bleu) ou des éléments servant à créer des effets optiques ou spéciaux susceptibles d'être reproduits ailleurs.

ART. 11 FORFAIT QUOTIDIEN

La rémunération à forfait basé sur quatorze (14) fois le taux horaire n'est applicable qu'aux employés suivants :

Coordonnateur tout département, assistant coordonnateur tout département, secrétaire de production, secrétaire de voyage, créateur costumes, assistant créateur costumes, chef costumier, costumier, acheteur costumes, assistant costumier, chef décorateur, décorateur, assistant décorateur, superviseur accessoiriste, chef accessoiriste hors plateau, accessoiriste hors plateau graphiste, chef maquettiste, maquettiste, coordonnateur de véhicules, assistant coordonnateur de véhicules, superviseur de construction, superviseur d'effets spéciaux, régisseur, monteur, assistant monteur, monteur sonore, assistant monteur sonore, superviseur d'armes à feu et capitaine du transport.

11.1 HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN

- 11.1.1** En ce qui concerne les employés rémunérés à forfait, toutes les heures ou fractions d'heure de travail après quatorze (14) heures de travail sont payées à raison d'un huitième (1/8) du forfait quotidien de l'heure. Les employés sont rémunérés à raison d'un quart (¼) du forfait quotidien de l'heure pour toutes les heures ou fractions d'heure de travail après dix-sept (17) heures de travail.
- 11.1.2** Sixième (6^e) journée de travail pour les employés rémunérés à forfait : le forfait quotidien applicable pour un travail effectué la sixième (6^e) journée est d'une fois et demie (1 ½) le forfait quotidien pour quatorze (14) heures de travail. Toutes les heures ou fractions

d'heure de travail après quatorze (14) heures de travail sont payées à raison d'un huitième (1/8) du forfait quotidien applicable de l'heure. Toutes les heures ou fractions d'heure de travail après dix-sept (17) heures de travail sont payées à raison d'un quart (¼) du forfait quotidien applicable de l'heure.

11.1.3 Septième (7^e) journée de travail pour les employés rémunérés à forfait : le forfait quotidien applicable pour un travail effectué la septième (7^e) journée est de deux (2) fois le forfait quotidien pour quatorze (14) heures de travail. Toutes les heures ou fractions d'heure de travail après quatorze (14) heures de travail sont payées à raison d'un huitième (1/8) du forfait quotidien applicable de l'heure. Toutes les heures ou fractions d'heure de travail après dix-sept (17) heures de travail sont payées à raison d'un quart (¼) du forfait quotidien applicable de l'heure.

11.2 PÉNALITÉS ET EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN

En ce qui concerne les employés rémunérés à forfait, à moins de stipulation contraire dans une clause particulière de la présente entente :

11.2.1 Les pénalités de repas sont payées à raison d'un huitième (1/8) du forfait quotidien de l'heure pour une journée de travail ou d'un huitième (1/8) du forfait quotidien applicable de l'heure pour les pénalités qui ont lieu pendant la 6^e ou la 7^e journée de travail.

11.2.2 Tout empiètement sur la période de repos d'un employé est payé à raison d'un huitième (1/8) du forfait quotidien de l'heure pour une journée de travail ou d'un huitième (1/8) du forfait quotidien applicable de l'heure pour un empiètement qui a lieu pendant la 6^e ou la 7^e journée de travail.

11.2.3 Les employés qui bénéficient de moins de huit (8) heures de repos seront rémunérés à raison d'un quart (¼) du forfait quotidien de l'heure pour chacune des heures ou fractions d'heure de travail au cours des huit (8) heures d'une journée de travail ou d'un quart (¼) du forfait quotidien applicable de l'heure pendant une sixième (6^e) ou une septième (7^e) journée de travail.

11.3 MAJORATION DES PÉNALITÉS ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN

11.3.1 Lorsque des heures supplémentaires doivent être payées à des employés ayant travaillé plus de quatorze (14) heures, la majoration sera versée au prorata des segments additionnels de dix (10) minutes.

11.3.2 Lorsque des pénalités doivent être payées à des employés à forfait quotidien, les pénalités seront versées au prorata des segments additionnels de dix (10) minutes.

ART. 12 JOURS FÉRIÉS

12.1 Aux fins de la présente entente, les jours fériés payés suivants avec congé travaillé ou chômés seront considérés comme des jours de travail faisant partie de la semaine de travail, comme décrit à l'article 9.1. :

- La veille du jour de l'An (31 décembre), le jour de l'An (1^{er} janvier), le lendemain du jour de l'An (2 janvier)
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de la compagnie*);
- La Fête nationale des Patriotes (le lundi qui précède le 25 mai)
- La Fête nationale du Québec (le 24 juin)
- La fête du Canada (le 1^{er} juillet)
- La fête du Travail (le premier lundi de septembre)
- L'Action de grâces (le deuxième lundi d'octobre)
- La veille de Noël (24 décembre), Noël (25 décembre), le lendemain de Noël (26 décembre)

* La compagnie doit aviser l'équipe et le syndicat du jour férié qu'elle a choisi au plus tard le premier (1^{er}) jour de tournage.

12.2 Lorsque les employés ne travaillent pas lors d'un jour férié, tous les employés en vertu du contrat actuel de l'AQTIS 514 IATSE qui travaillent une journée et plus que ce qui était prévu à l'horaire faisant partie de la semaine de travail qui précède ce jour férié et celle qui suit sont rémunérés au taux quotidien minimal pour ce jour férié.

12.3 L'article 12.2 ne s'applique pas à un jour ou à des jours fériés tombant pendant une période d'arrêt.

12.4 Le taux de rémunération accordé pour un jour férié travaillé ou le dimanche de Pâques est celui d'un septième (7^e) jour.

12.5 Le refus, la réticence ou l'incapacité d'un employé de travailler, pour quelque raison que ce soit, un jour férié ne constitue pas une violation de la présente entente et n'est pas un motif de congédiement ou de mesures disciplinaires.

ART. 13 PAIEMENTS ET RETENUES

13.1 En plus de la rémunération payable en vertu de la présente entente, la compagnie s'engage à :

13.2 Verser à tous les employés membres IATSE / IATSE un montant égal à six pour cent (6 %) de leur rémunération hebdomadaire totale, représentant leur indemnité de congé. Lesdits versements sont faits chaque semaine et accompagnent la rémunération normale.

13.3 Verser au « Régime de soins de santé de l'IATSE local 514 », pour tous les employés membres de l'AQTIS 514 IATSE et membres des locaux IATSE / IATSE Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne, un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération hebdomadaire totale, incluant leur indemnité de congé, qui représente la contribution de la compagnie au régime d'assurance collective du syndicat.

13.4 Pour tous les employés membres de l'AQTIS 514 IATSE et membres des locaux IATSE / IATSE Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne, retenir sur la rémunération et verser au « Régime de soins de santé de l'IATSE local 514 » un montant égal à quatre pour cent (4 %) de leur rémunération hebdomadaire totale, incluant leur indemnité de congé, qui représente la contribution des employés au régime d'assurance collective du syndicat.

13.5 Verser au syndicat AQTIS 514 IATSE, pour tous les employés membres de l'AQTIS 514 IATSE 4 et membres des locaux IATSE / IATSE Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne, un montant égal à cinq pour cent (5 %) de leur rémunération hebdomadaire totale, incluant leur indemnité de congé, qui représente la contribution de la compagnie au REER collectif du syndicat.

- 13.6** Pour tous les employés membres de l'AQTIS 514 IATSE et membres des locaux IATSE / IATSE Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne, retenir sur la rémunération et verser au syndicat AQTIS 514 IATSE un montant égal à cinq pour cent (5 %) de leur rémunération hebdomadaire totale, incluant leur indemnité de congé, qui représente la contribution des employés au REER collectif du syndicat.
- 13.7** Retenir sur la rémunération de tous les employés et verser au syndicat AQTIS 514 IATSE un pourcentage de deux et demi pour cent (2,5 %) pour un membre AQTIS 514 IATSE, un pourcentage de deux et demi pour cent (2,5 %) pour un membre IATSE / IATSE du Canada autorisé des locaux signataires des ententes de réciprocité canadienne, un pourcentage de trois et demi pour cent (3,5 %) pour un membre IATSE US autorisé et un pourcentage de douze et demi pour cent (12,5 %) pour tous les autres employés autorisés, pour les cotisations syndicales.
- 13.8** Verser au syndicat, comme frais d'administration, un pour cent (1 %) de la rémunération hebdomadaire totale des employés. Ce montant sera utilisé à la discrétion du syndicat AQTIS 514 IATSE.
- 13.9** Verser au syndicat, comme fonds en santé sécurité pour l'équipement, pour les services et la formation, deux pour cent (2 %) de leur rémunération hebdomadaire totale des employés. Conforme à la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec (L.R.Q., c. S-2.1, Chapitre III – Droits et obligations.) Ce fonds est administré par le syndicat.
- 13.10** Toutes les retenues et contributions et tous les montants perçus sont versés chaque semaine directement au syndicat en devises canadiennes, accompagnés des fiches de temps et d'un rapport complet des remises.
- 13.11** Pour les fins de la perception des montants décrits à l'article 14, le syndicat est considéré comme l'ayant droit et le cessionnaire de ses membres.
- 13.12** Si, pour une raison quelconque, les retenues salariales ou les montants des autorisations exigibles d'un employé ne sont pas déduits des paies au moment habituel des déductions, les retenues et montants des autorisations exigibles dus sont alors payés au syndicat par la compagnie.
- 13.13** En cas de retard, la compagnie doit verser un intérêt quotidien équivalent à douze pour cent (12 %) par année pour les montants dus en vertu de l'article 13. Ladite pénalité est ajoutée au prochain paiement ou, sinon, payée au moyen d'un chèque séparé. Dans le cas d'un chèque manquant, la pénalité pour paiement en retard commence quarante-huit (48) heures après le premier chèque manquant.
- 13.14** Par égard pour les membres du syndicat AQTIS 514 IATSE, la compagnie versera au syndicat AQTIS 514 IATSE, pour chaque employé autorisé non membre de l'AQTIS local 514 IATSE, des IATSE / IATSE du Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne ou des IATSE des États-Unis, des frais d'administration comprenant deux montants : un montant égal à quatre pour cent (4 %) de leur rémunération hebdomadaire totale et à l'indemnité de congé annuel, équivalant à la contribution à l'assurance collective; et un montant égal à cinq pour cent (5 %) de leur rémunération hebdomadaire totale, équivalant à la contribution au REER collectif. Ce montant sera utilisé à la discrétion du syndicat AQTIS 514 IATSE.

ART. 14 DÉPÔT DE GARANTIE

- 14.1** Pour garantir les salaires, la compagnie fournit au syndicat une des garanties suivantes :
- 14.1.1** Une lettre de garantie de la compagnie pour les producteurs membres de l'AMPTP; ou
- 14.1.2** Un cautionnement en espèces flottant de quarante mille dollars (40 000 \$) par tranche de moins de dix millions de dollars (10 000 000 \$) équivalant au budget de production.
- 14.2** Le cas échéant, le syndicat retient lesdites sommes d'une manière financièrement responsable. La garantie demeure en place tant que la compagnie ou toute filiale de celle-ci n'a pas rempli ses obligations financières à l'égard du syndicat et de ses membres.
- 14.3** Cette garantie particulière doit être déposée auprès du syndicat au plus tard une (1) semaine civile après la signature de l'entente.
- 14.4** Le syndicat retourne toute somme reçue ou toute partie non réclamée de celle-ci dans les quinze (15) jours après que le syndicat soit convaincu que la compagnie ait rempli toutes ses obligations financières à l'égard du syndicat et de ses membres.

ART. 15 COMMUNICATIONS

- 15.1** Toutes les communications destinées à l'une ou l'autre des parties sont expédiées aux adresses indiquées à la fin de la présente entente et les deux parties conviennent de se tenir mutuellement informées de tout changement d'adresse. À moins que le syndicat ne soit informé par écrit d'un changement d'adresse, toute communication relative à une procédure judiciaire expédiée à l'adresse indiquée à la fin de la présente entente est réputée avoir été dûment signifiée.
- 15.2** Toutes les communications écrites destinées à un employé seront rédigées en français, cependant celles-ci peuvent être accompagnées d'une version anglaise.

ART. 16 GRIEFS ET ARBITRAGE

- 16.1** La compagnie et le syndicat stipulent que toute plainte, mécontentement et divergence d'opinions entre les deux parties ou les employés membres IATSE / IATSE couverts par la présente entente au sujet du sens, de l'interprétation ou de l'application de la présente entente, ou de l'une de ses dispositions, ou découlant de toute plainte de violation et d'inexécution de celles-ci sont considérées comme un grief.
- 16.1.1** À la suite d'un grief, comme stipulé à l'article 16.1, le syndicat envoie un avis écrit à la compagnie. Si ce dernier n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables, le système progressif de grief de l'article 16.2 s'appliquera.

- 16.2** Les griefs doivent être déposés dans les trente (30) jours suivant l'événement donnant lieu à l'allégation de violation, à l'exception des griefs concernant les versements de prestation, lesquels doivent être déposés dans les soixante (60) jours suivant un présumé paiement en moins, ou ceux-ci seront considérés comme nuls. S'il y a formulation d'un grief, le système progressif ci-dessous s'applique :
- 16.2.1** Le grief est présenté par écrit à la partie lésée et une copie de celui-ci est envoyée au Service des relations du travail. Les deux parties se rencontrent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 16.2.2** Une réponse écrite est présentée à la partie ayant déposé le grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre.
- 16.2.3** À défaut d'une entente à ce stade, l'affaire est soumise à un arbitre unique.
- 16.2.4** Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre pour régler le grief, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail, en vertu de la loi appropriée, de nommer un arbitre à cette fin.
- 16.2.5** L'arbitre rend sa décision par écrit aux deux parties dans un délai raisonnable.
- 16.2.6** La compagnie stipule que, si le grief a été déposé par le syndicat, le représentant de la compagnie n'est pas autorisé à discuter ou à négocier avec l'employé lésé sans le consentement du syndicat ou ne négocie pas avec l'employé qui s'estime lésé sans le consentement du syndicat.

ART. 17 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17.1** Lors des tournages en extérieur ou en studio, la compagnie devra fournir aux employés en tout temps du café, du thé et d'autres boissons appropriées, de même qu'une sélection acceptable de produits alimentaires convenables.
- 17.2** Sur tous les sites et lieux, la compagnie fournit des installations sanitaires qui respectent des normes au moins égales à celles établies par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) sur tous les sites et lieux de tournage.

ART. 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 18.1** Les parties conviennent d'insister sur la nécessité d'assurer un environnement de travail sécuritaire. Dans ce contexte, il incombe à la compagnie de :
- 18.1.1** Fournir des emplois et des lieux de travail sains et sécuritaires aux employés;
- 18.1.2** Fournir et d'utiliser des dispositifs de sécurité et des mesures de protection, ainsi que d'adopter et d'utiliser des pratiques, moyens, méthodes, fonctionnements et procédés raisonnablement appropriés pour rendre lesdits emplois et lieux de travail sains et sécuritaires;
- 18.1.3** Prendre tous les autres moyens raisonnablement nécessaires pour protéger la vie, la sécurité et la santé des employés;
- 18.1.4** Ne pas demander ou permettre à un employé d'exercer un emploi ou de se trouver dans un lieu de travail qui n'est pas sécuritaire et sain.
- 18.1.5** La compagnie fait parvenir au syndicat une copie de ses politiques et/ou du programme de prévention en matière de santé et sécurité du travail, dès la signature de l'entente.
- 18.2** La compagnie et tous les employés respectent les normes de santé et sécurité au travail ainsi que l'ensemble des règles, règlements et arrêtés en vertu des lois applicables. La compagnie et tous les employés s'engagent à respecter les obligations qui leur incombent en vertu des conditions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ainsi que des règlements adoptés sous leur empire. Ces lois font partie intégrante de la présente entente collective.
- 18.3** Aucun représentant de la compagnie ni aucun employé n'est autorisé à :
- 18.3.1** Enlever, déplacer, endommager, détruire ou emporter toute mesure de protection ou tout dispositif de sécurité, avis ou avertissement fourni afin qu'il soit utilisé dans l'exécution d'un travail ou sur un lieu de travail;
- 18.3.2** Entraver l'utilisation de toute méthode ou de tout procédé adoptés afin de protéger un employé, y compris lui-même, dans l'exécution dudit travail ou sur ledit lieu de travail.
- 18.4** L'observation rigoureuse des règlements de sécurité doit être respectée, et l'omission volontaire de tout employé quant au respect des règles et règlements de sécurité peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires, y compris le congédiement. Cependant, aucun employé n'est congédié ou ne fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire en raison de son refus d'exécuter un travail l'exposant à un danger réel et actuel pour sa vie ou son intégrité physique ou celle de toute autre personne. Toutefois, aucun règlement de sécurité ne peut entièrement couvrir toutes les pratiques de travail susceptibles d'être dangereuses. Par conséquent, la compagnie et le syndicat s'engagent à promouvoir de toutes les façons possibles la compréhension de la responsabilité qui incombe à chaque employé à l'égard de la prévention des accidents, pour lui-même ou pour ses collègues.
- 18.5** Tout employé incapable de terminer sa garantie quotidienne en raison d'une blessure subie dans le cadre de son travail est rémunéré au taux de la garantie quotidienne.
- 18.6** Pour un employé ayant subi une lésion professionnelle qui occasionne un arrêt de travail, la compagnie s'engage à verser les indemnités prévues à l'article 60 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) pour les 14 premiers jours d'arrêt de travail, au-delà de la période prévue à son contrat, comme prévu aux articles 68 et 75 de la LATMP.
- 18.7** La compagnie doit s'assurer qu'un exemplaire du document *Les Règles de sécurité pour le cinéma et la vidéo du Québec (dernière édition)* est disponible en tout temps sur le lieu de travail. Ce document fait partie intégrante de la présente entente collective. Cette mention sera ajoutée quotidiennement à toutes les feuilles de services : « Soyez sensible à la santé et sécurité au travail en visitant le site Internet Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention->

- 18.8** À la suite d'un accident de travail et sur présentation de pièces justificatives, la compagnie s'engage à verser à l'employé une indemnité maximale de trois cents dollars (300 \$) pour les dommages matériels qu'il a subis autres que ceux prévus par la *Loi des accidents du travail et maladies professionnelles*, et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- 18.9** Sur tout lieu de travail, la compagnie choisit et désigne un secouriste parmi les employés qui possèdent une qualification de secouriste.
- 18.10** Tous les lieux de travail doivent disposer d'une trousse appropriée de premiers soins.
- 18.11** Avant le départ pour une journée à l'extérieur, tous les employés doivent être informés des conditions particulières auxquelles ils peuvent s'attendre sur les lieux de travail ou dans les environs, afin qu'ils puissent se munir de vêtements ou d'équipements adéquats. Toutefois, en cas de conditions exceptionnelles, déterminées après entente entre les parties, la compagnie fournira aux employés des vêtements et de l'équipement adéquats pour faire face à ces conditions.
- 18.12** La compagnie fait parvenir chaque semaine tous les rapports d'intervention en santé et sécurité, tous les rapports médicaux et tous les rapports CNESST au syndicat. Pour un employé ayant subi une lésion professionnelle qui occasionne un arrêt de travail, un rapport d'accident ou d'incident doit être acheminé au bureau de l'AQTIS 514 IATSE au plus tard dans les 24 heures suivant l'événement. IATSE 514 doit recevoir, dans les quatorze (14) jours suivant l'événement, une copie du document de la CNESST intitulé Avis de l'employeur et demande de remboursement.
- 18.13** La compagnie doit désigner, dès le début de la production et pour toute la durée de celle-ci, une personne responsable des questions de santé et sécurité du travail. Les responsabilités de cette personne incluront :
- Informer tous les employés du nom de la personne responsable des questions de santé et sécurité en affichant le nom de cette personne dans un endroit approprié;
 - Informer tous les employés des procédures à suivre en cas d'accident, y compris les procédures de réclamation.
- 18.14** **PRÉPOSÉ AUX PREMIERS SOINS :**
- Employé membre possédant une formation de technicien ambulancier (paramédical).
- 18.15** **SECOURISME :**
- Employé membre détenteur d'un certificat valide de secourisme octroyé par un organisme reconnu par la Commission et dont la nature du travail ne compromet en rien son intervention rapide et efficace.

ART. 19 INDEMNISATION DES EMPLOYÉS

- 19.1** Tant que les employés respectent les politiques de la compagnie et/ou les lois en place, la compagnie défendra, indemnisera et dégagera de toute responsabilité tout employé relativement à une obligation engagée pendant les dates d'application de la présente entente ainsi que l'exercice des fonctions qu'on lui a confiées dans le cadre de son emploi pour la compagnie, ayant entraîné une lésion corporelle ou un dommage matériel subi par toute personne sous réserve des modalités suivantes :
- 19.2** L'obligation qui précède ne s'applique pas à toute circonstance où ladite blessure ou perte ou ledit dommage est entraîné ou causé, en tout ou en partie, par un acte de négligence ou la mauvaise conduite volontaire de l'employé. Aux fins du présent article, la négligence se définit comme des circonstances où il est évident que l'importance des risques encourus est telle que, si des précautions hors de l'ordinaire ne sont pas prises, un accident risque de se produire où la perte de vie, une blessure grave ou un dommage sérieux est pratiquement inévitable.
- 19.3** L'employé collabore pleinement à la défense de la réclamation ou de l'action, ce qui comprend notamment aviser la compagnie dès que celui-ci prend connaissance de toute réclamation ou de tout litige, comparaître aux audiences et procès, recueillir des éléments de preuve et témoigner ainsi que s'assurer de la présence des témoins.
- 19.4** La protection dont bénéficie l'employé prévue à l'article 19.1 ci-dessus vise aussi personnellement l'employé et peut être appliquée par tout employé devant tout tribunal judiciaire ou administratif approprié. Cet article assure à l'employé une protection qui ne prend pas fin avec l'expiration de la présente entente, mais qui continuera d'avoir effet pour toute réclamation déposée contre un employé après l'expiration de la présente entente relativement à une obligation engagée pendant l'exercice des fonctions confiées à l'employé dans le cadre de son emploi pour la compagnie.
- 19.5** Il est expressément compris et convenu que la compagnie n'a aucun recours d'aucune sorte contre le syndicat en ce qui a trait à une formation ou à un certificat de formation délivré à tout employé en vertu des dispositions de tout organisme de réglementation fédéral, provincial ou municipal.

ART. 20 VOLETS

- 20.1** L'annexe B est divisée en volets décrivant les tarifs minimums :
- 20.1.1** Volet A, « Film », production destinée principalement et originalement à la distribution commerciale en salles ainsi que les services de diffusion en continu;
- 20.1.2** Volet B, « Autre », production de série télévisée n'étant pas destinée principalement et originalement à la distribution commerciale en salles, mais uniquement pour les services de diffusion en continu.

ART. 21 PORTÉE ET DURÉE DE L'ENTENTE COLLECTIVE

- 21.1 Pour la durée de la production « _____ » et les tarifs du **Volet « B »**.
- 21.2 Pendant la durée de la présente entente, les parties peuvent se rencontrer afin de renégocier tout article dont l'application occasionnerait des problèmes non prévus à la signature de la présente entente.
- 21.3 La présente entente n'est pas invalidée par nullité d'un ou de plusieurs articles.
- 21.4 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente entente.

Lettre de dérogation à l'entente

Art 10.6 Prime de nuit est retiré pour cette production

Art 9.3.4 Modifié Pour les employés rémunérés à l'heure, toutes les heures ou fractions d'heure de travail dépassant ~~quinze-~~ seize (16) heures seront rémunérées à raison de trois (3) fois le taux horaire de base.

En rapport avec l'art 5.2.8.1 Pour tous les techniciens travaillant sous l'horaire de plateau. Sans créer de précédent, les parties conviennent qu'en raison des exigences de production de cette série d'épisodes de trente (30) minutes de sitcom, de permettre de tourner en cinq (5) blocs de quatre à six semaines, avec des intervalles d'une semaine entre les blocs de tournage. Les semaines d'intervalle peuvent avoir moins de cinq (5) jours garantis sans encourir de frais supplémentaires pour ceux qui ne travaillent pas pendant ces intervalles. Le calendrier doit être fixe et approuvé par le syndicat.

PROTOCOLE COVID-19

Pour toutes les requêtes Covid-19, AQTIS Local 514 IATSE (caméra) se réfère à l'Entente de retour au travail du 21/09/2020 et la prolongation SL RE du 15/04/2021 et du 19/07/2021 jointes à l'accord suivant. La dernière prolongation de l'Entente de retour au travail du 19/07/2021 expirera le 15 juillet 2022. D'autres discussions seront nécessaires entre l'AQTIS Local 514 IATSE (caméra) et la Compagnie.

Tout ou partie d'un contrat individuel de travail peut être déclaré nul et non avenu par le syndicat à tout moment pendant la durée de la convention collective si, de l'avis du syndicat, tout ou partie du contrat individuel de travail diminue les avantages en vertu de la convention collective.

Il est entendu que le présent accord concerne uniquement cette production et ne peut en aucun cas être interprété comme un précédent pour toute négociation future entre les deux parties.



SIGNATURE DES PARTIES

PRODUCTION (TITRE)

Par : _____

Signature

Le : _____

AQTIS 514 IATSE

Par: _____

Signature

Le :

ANNEXE A

ZONE DE STUDIO



ANNEXE B

FONCTIONS / TARIFS

FONCTIONS	2022	2022
	FILM	AUTRE
	VOLET A	VOLET B
BUREAU DE PRODUCTION		
Coordonnateur-trice de production	NÉGO	NÉGO
Assistant-e coordonnateur-trice de production	36,47	34,65
Secrétaire de production	29,43	27,96
Coordonnateur-trice de voyage	36,47	34,65
Réceptionniste	20,49	19,45
Commis de bureau, tout département	20,49	19,45
LOGISTIQUE		
Responsable de la logistique	NÉGO	NÉGO
Assistant-e responsable de la logistique	31,62	30,03
Assistant-e de production – Plateau	28,98	27,53
Assistant-e de production – Camion	28,12	26,71
Assistant-e de production – Plateau (<i>Back-Up</i>)	27,32	25,00
Assistant-e de production – Camion (<i>Back-Up</i>)	27,32	25,00
Assistant-e de production spécialisé (<i>Swing</i>)	26,22	26,22
Assistant-e de production	23,68	22,47
SERVICE DE CANTINE		
Chef cantinier-ière	NÉGO	NÉGO
Assistant-e chef cantinier-ière	27,34	25,97
Cantinier-ière	23,68	22,48
CONSTRUCTION		
Superviseur-e de construction	NÉGO	NÉGO
Assistant-e superviseur-e de construction	47,36	44,99
Chef menuisier-ière scénique	NÉGO	NÉGO
Contremaître de construction	41,60	39,51
Menuisier-ière scénique	36,47	34,65
Assistant-e menuisier-ière scénique	30,72	29,19
Ébéniste	36,47	34,65
Assistant-e ébéniste	30,72	29,19
Acheteur-euse construction	30,72	29,19
Chef soudeur-euse	NÉGO	NÉGO
Soudeur-euse	36,47	34,65
Assistant-e soudeur-euse	26,89	25,53
PEINTURE		
Chef peintre scénique	NÉGO	NÉGO
Chef d'équipe peintre scénique	41,60	39,51
Peintre de plateau	39,04	37,09
Peintre scénique	39,04	37,09
Peintre	35,20	33,43
Assistant-e peintre	30,14	28,63
Assistant-e de département peinture	23,68	22,48

SCULPTURE MOULAGE		
Chef sculpteur-euse mouleur-euse	NÉGO	NÉGO
Assistant-e chef sculpteur-euse mouleur-euse	41,60	39,51
Sculpteur-euse mouleur-euse	39,04	37,09
Sculpteur-euse	36,47	34,65
Plâtrier-ière	35,20	33,43
Assistant-e plâtrier-ière	30,14	28,63
Assistant-e département sculpture moulage	23,36	22,20
DÉCOR		
Chef décorateur-trice	NÉGO	NÉGO
Décorateur-trice	41,60	39,51
Leadman décors	41,60	39,51
Assistant-e décorateur-trice	36,47	34,65
Technicien-ne aux décors plateau	39,04	37,09
Assistant-e technicien-ne aux décors plateau	36,47	34,65
Technicien-ne aux décors	36,47	34,65
Superviseur-e graphiste	NÉGO	NÉGO
Graphiste	36,47	34,65
Superviseur-e maquettiste	NÉGO	NÉGO
Chef maquettiste	NÉGO	NÉGO
Maquettiste	35,20	33,43
Coordonnateur-trice de véhicules	36,47	34,65
Assistant-e coordonnateur-trice de véhicules	28,16	26,75
Chef fabricant-e spécialisé-e au décor	NÉGO	NÉGO
Fabricant-e spécialisé-e au décor	36,47	34,65
PAYSAGE		
Chef paysagiste	NÉGO	NÉGO
Assistant-e chef paysagiste	37,72	35,82
Paysagiste sénior	35,07	33,32
Paysagiste	34,51	32,78
Assistant-e paysagiste	23,68	22,48
ACCESSOIRE		
Superviseur-e accessoiriste	NÉGO	NÉGO
Chef accessoiriste hors plateau	44,79	42,55
Accessoiriste hors plateau	36,47	34,65
Chef accessoiriste plateau	44,79	42,55
Accessoiriste plateau	36,47	34,65
Chef fabricant-e d'accessoires	44,79	42,55
Fabricant-e d'accessoires	36,47	34,65
Assistant-e accessoiriste	30,72	29,19
ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	NÉGO	NÉGO
Assistant-e chef éclairagiste	41,60	39,51
Coordonnateur-trice au département éclairage	41,60	39,51
Opérateur-trice de console d'éclairage	41,60	39,51
Leadman éclairagiste	38,53	36,71
Opérateur-trice de génératrice	37,76	35,87
Éclairagiste	36,47	34,65

Chef éclairagiste installateur-trice	44,79	42,55
Assistant-e chef éclairagiste installateur-trice	41,60	39,51
Éclairagiste installateur-trice	36,47	34,65
MACHINISTE		
Chef machiniste	NÉGO	NÉGO
Assistant-e chef machiniste	41,60	39,51
Machiniste opérateur-trice de chariot	41,60	39,51
Machiniste	36,47	34,65
Chef machiniste gréeur-euse	44,79	42,55
Assistant-e chef machiniste gréeur-euse	41,60	39,51
Machiniste gréeur-euse	36,47	34,65
Opérateur-trice de voiture caméra	41,60	39,51
Machiniste opérateur-trice grue	41,60	39,51
COSTUME		
Créateur-trice costumes	NÉGO	NÉGO
Assistant-e créateur-trice costumes	44,79	42,55
Superviseur-e costume	44,79	42,55
Chef costumier-ière	44,79	42,55
Costumier-ière	39,04	37,09
Assistant-e costumier-ière	33,29	31,61
Acheteur-euse costumes	39,04	37,09
Coordonnateur-trice costume	37,76	35,87
Chef habilleur-euse	44,79	42,55
Habilleur-euse	33,29	31,61
Chef technicien-ne spécialisé-e aux costumes	39,04	37,09
Technicien-ne spécialisé-e aux costumes	33,29	31,61
Couturier-ière	30,72	29,19
Technicien-ne au costumes	24,97	23,70
COIFFURE		
Chef de département	NÉGO	NÉGO
Assistant-e chef de département	42,69	40,56
Chef coiffeur-euse figurations	42,69	40,56
Coiffeur-euse	41,60	39,52
Assistant-e coiffeur-euse	33,29	31,62
MAQUILLAGE		
Chef de département	NÉGO	NÉGO
Chef de département effets spéciaux	44,79	42,55
Assistant-e chef de département	43,49	41,31
Maquilleur-euse	41,60	39,51
Maquilleur-euse d'effets spéciaux	41,60	39,51
Assistant-e maquilleur-euse	33,29	31,61
SCRIPTÉ		
Scripte	NÉGO	NÉGO
Assistant-e scripte	26,89	25,53
SON		
Preneur-euse de son plateau	NÉGO	NÉGO
Perchiste	43,41	41,25
Opérateur-trice de « play-back » son	35,20	33,43
Assistant-e au son	31,91	30,30

EFFETS SPÉCIAUX		
Superviseur-e d'effets spéciaux	NÉGO	NÉGO
Technicien-ne sénior d'effets spéciaux	44,90	42,66
Technicien-ne d'effets spéciaux	40,31	38,30
Assistant technicien-ne d'effets spéciaux	30,72	29,19
Chef gréeur-euse d'effets spéciaux	NÉGO	NÉGO
Gréeur-euse d'effets spéciaux	40,31	38,30
ARME		
Superviseur-e d'armes à feu	NÉGO	NÉGO
Chef technicien-ne d'armes à feu	NÉGO	NÉGO
Technicien-ne d'armes à feu	44,79	42,55
Chef armurier-ière	NÉGO	NÉGO
Armurier-ière	44,79	42,55
TRANSPORT		
Coordonnateur-trice transport	NÉGO	NÉGO
Capitaine du transport	33,29	31,61
Chauffeur-euse spécialisé-e	30,72	29,19
Assistant-e capitaine du transport	30,72	29,19
Chauffeur-euse coursier-ière, tout département	29,47	27,99
Chauffeur-euse	26,89	25,53
Technicien-ne de camp de base	24,97	23,70
SANTÉ SÉCURITÉ		
Assistant-e coordonnateur-trice santé sécurité	39,04	37,09
Coordonnateur-trice à la sécurité nautique	37,76	35,87
Préposé-e à la sécurité nautique	35,20	33,43
Coordonnateur-trice aux premiers soins	36,47	34,65
Préposé-e aux premiers soins	31,99	30,40
POSTPRODUCTION		
Superviseur-e de postproduction	NÉGO	NÉGO
Monteur-euse	NÉGO	NÉGO
Assistant-e monteur-euse	35,84	34,05
Superviseur-e sonore	NÉGO	NÉGO
Monteur-euse sonore	NÉGO	NÉGO
Assistant-e monteur-euse sonore	35,84	34,05
Monteur-euse musique	NÉGO	NÉGO
Preneur-euse de son postproduction	NÉGO	NÉGO
Assistant-e preneur-euse de son postproduction	35,84	34,05
Mixeur-euse sonore	NÉGO	NÉGO
Bruiteur-euse	NÉGO	NÉGO
Technicien-ne de postproduction	24,97	23,70



CONTRAT D'ENGAGEMENT
Employment Contract

STUDIO MECHANICS – équipe technique

PRODUCTION

Compagnie de production _____
Production company

Titre de la production _____
Production title

Adresse _____
Address

Téléphone _____ Courriel _____
Phone Email

TECHNICIEN-NE Technician

Nom du ou de la technicien-ne _____
Name of the technician Nom / Last Name Prénom / First Name

Adresse _____
Address

Téléphone _____ Courriel _____
Phone Email

N.A.S. _____ *TPS/TVQ # _____
S.I.N. *GST/QST#

Contact d'urgence _____ Téléphone _____
Emergency contact Phone

MODALITÉS Terms

Membre AQ514IATSE # _____ ou Autorisé Membre IATSE Local # _____ ou Autre
AQ514IATSE member# or Authorized IATSE Member local or Other

Fonction _____ Désignation _____
Position Designation CSC/SOC/CCE/etc

Contrat hebdomadaire ou Contrat quotidien Date de début _____ Jours garantis _____
Weekly contract or Daily contract Start Date Guaranteed days

Tarif horaire de base _____ Tarif à l'heure ou Forfait _____
Basic Hourly rate Hourly rate or Daily/Weekly

Équipement _____ Autres conditions _____
Equipment Other conditions

*En indiquant les numéros de taxes de ma compagnie, je certifie que je suis responsable de verser les taxes provinciales et fédérales ainsi que tout autre paiement similaire requis par les instances gouvernementales. De plus, je reconnais que je dois contracter une assurance en cas d'accident de travail. By indicating the tax numbers of my company, I certify that I am responsible for payment of all Provincial and Federal income taxes and any other similar payments required by government authorities. In addition, I acknowledge that I must take out insurance in the event of a work accident.

Les parties reconnaissent par les présentes que l'entente collective applicable est incorporée au présent contrat et en fait partie intégrante. The parties hereby acknowledge that the applicable collective agreement is an integral part of this contract.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ EN DATE DU _____
IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HAVE SIGNED ON Date

Représentant-e de la ou du producteur-trice / Producer's Representative _____ Technicien-ne / Technician

Nom / Name _____ Nom / Name

Titre / Title _____ Raison sociale / Company name (si applicable / if applicable)



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL
WORK PERMIT APPLICATION

STUDIO MECHANICS – équipe technique

PRODUCTION

Compagnie de production _____
Production company

Titre de la production _____
Production title

Téléphone _____ Courriel _____
Phone _____ Email _____

TECHNICIEN-NE Technician

Nom du ou de la technicien-ne _____
Name of the technician
Nom / Last Name Prénom / First Name

Adresse _____
Address

Téléphone _____ Courriel _____
Phone _____ Email _____

N.A.S. _____ Membre IATSE * O/Y N/N
S.I.N. _____

Un curriculum vitae doit accompagner toute demande
A resume must be attached to this document

* Si vous êtes membre IATSE, complétez le formulaire suivant
If you are an IATSE member, complete the next form

DÉTAILS SUR L'EMBAUCHE Hiring Information

Fonction _____
Position

Département _____
Department

Date d'embauche _____
Hiring date Du / from Au / to

Raison de l'embauche _____
Reason for hiring

NUMÉRO DE L'OFFRE SET SET Posting Number

Chef de département / Head of Department

Signature

Date

Directeur-trice de production / Production Manager

Signature

Date



DEMANDE DE RENSEIGNEMENT
Membre d'une autre section locale canadienne IATSE
Application Form Canadian IATSE Sister Local

STUDIO MECHANICS – équipe technique

INFORMATION IATSE

Section locale d'origine / Home local

Date d'adhésion IATSE / IATSE initiation date

Numéro de membre / Member number

Département / Department

Fonction / position

Inscrit-e au régime de retraite canadien de l'industrie du divertissement RRCID

Registered to the Canadian Entertainment Industry Retirement Plan CEIRP

O/Y

N/N

Souhaitez-vous le transfert de vos sommes d'assurance à votre local d'origine ?

Do you wish to transfer your H&W remittances to your home local?

O/Y

N/N

À cette demande, vous devez joindre :

Please attach the following information to your request:

- **Une copie de votre carte de membre IATSE (recto verso)**

A copy of you IATSE membership card (front and back)

- **Une preuve que vous êtes en règle avec la section locale d'origine**

A letter of good standing from your home local

- **Une version à jour de votre curriculum vitae**

A current copy of your resume

Signature du membre IATSE / IATSE Member Signature

Date

Je reconnais que si ma candidature est acceptée en tant que membre d'une autre section locale canadienne auprès de l'AQTIS 514 IATSE et que j'ai l'autorisation de travailler sur la production indiquée sur le formulaire précédent, je serai représenté-e syndicalement par l'AQTIS 514 IATSE. Je m'engage donc à respecter les statuts et règlements ainsi que l'entente collective de l'AQTIS 514 IATSE qui régissent cette production.

I understand that if I am accepted into AQTIS 514 IATSE as a Canadian sister local member and if I am authorized to work on the production listed in the previous form, I will be represented by AQTIS 514 IATSE. Therefore, I agree to be bound by the terms and conditions of the AQTIS 514 IATSE constitution and by-laws and collective agreement while working within the AQTIS 514 IATSE jurisdiction production.

2022

AVANTAGES SOCIAUX

	Technicien-ne	Employeur
Vacances :	-----	6,0 %
REER :	5,0 %	5,0 %
Assurance collective :	4,0 %	4,0 %
Cotisations syndicales :	2,5 %	-----
Fonds santé sécurité :	-----	2,0 %
Frais administratifs :	-----	1,0 %
TOTAL :	11,5 %	18,0 %

HOURS BREAKDOWN

Jour 1-5	6^e jour	7^e jour
1 à 8 @ Simple	1 à 8 @ X 1,5	1 à 8 @ X 2,0
Après 8, à 12 @ X 1,5	Après 8, à 12 @ X 2	Après 8 @ X 3,0
Après 12 @ X 2,0	Après 12 @ X 3	
Après 15 @ X 3,0		

PÉRIODE DE REPAS

Période de repas toutes les 6,0 heures
Pénalité de repas : 2,0 X le taux horaire en cours, maximum 3,0 X le taux horaire
L'heure de travail est comptabilisée tous les 1/6 d'heure (10 minutes)

PÉRIODE DE REPOS

Temps de repos : 10,0 heures si moins de 16,0 heures de travail

12,0 heures si plus de 16,0 heures de travail

Fin de semaine si semaine de 5 jours : 52 heures + 2 heures si plus de 16,0 heures lors du dernier jour

Fin de semaine si semaine de 6 jours : 34 heures + 2 heures si plus de 16,0 heures lors du dernier jour

Pénalité : 2,0 X dernière heure avant la pause (taux 3X)

INDEMNITÉ QUOTIDIENNE

Déjeuner : 15,00 \$

Dîner : 25,00 \$

Souper : 35,00 \$

Total par jour : 75,00 \$