

AQTIS SECTION LOCALE 514 AIEST

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

COLLECTIVEMENT APPELÉES CI-APRÈS

« LE SYNDICAT »

ET

**PRODUCTION
(TITRE)**

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 4
ART. 2	COMPÉTENCE, EMBAUCHE DE PERSONNEL SYNDIQUÉ, DROITS SYNDICAUX, DÉLÉGUÉ SYNDICAL, REPRÉSENTANT SYNDICAL, SOUS-TRAITANCE	5
2.1	COMPÉTENCE	5
2.2	EMBAUCHE DE PERSONNEL SYNDIQUÉ	5
2.3	DROITS SYNDICAUX	6
2.4	DÉLÉGUÉ SYNDICAL	6
2.5	REPRÉSENTANT SYNDICAL	6
2.6	SOUS-TRAITANCE	6
ART. 3	DROITS ET OBLIGATIONS DE LA COMPAGNIE	6
ART. 4	MENTION AU GÉNÉRIQUE	7
ART. 5	RÉMUNÉRATION, CONTRAT D'ENGAGEMENT INDIVIDUEL, AUTORISATION DE TRAVAIL, POSTE	7
5.1	RÉMUNÉRATION	7
5.2	CONTRAT D'ENGAGEMENT INDIVIDUEL	7
5.3	AUTORISATION DE TRAVAIL	8
5.4	FONCTIONS	8
ART. 6	LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT, ANNULATION DES CONVOCATIONS QUOTIDIENNES	9
6.1	LICENCIEMENT	9
6.2	CONGÉDIEMENT	9
6.3	ANNULATION DES CONVOCATIONS QUOTIDIENNES	9
ART. 7	ZONE DE STUDIO	9
7.1	DÉPLACEMENT	9
7.2	DÉPLACEMENT ET HÉBERGEMENT	9
ART. 8	FRAIS DE SÉJOUR – INDEMNITÉ QUOTIDIENNE	10
ART. 9	CALENDRIER DE TRAVAIL, SÉQUENCE, HEURES SUPPLÉMENTAIRE, JOURSSUPPLÉMENTAIRES, FEUILLE DE TEMPS, FEUILLE DE SERVICE	11
9.1	CALENDRIER DE TRAVAIL	11
9.2	SÉQUENCE	11
9.3	HEURES SUPPLÉMENTAIRE	11
9.4	JOURS SUPPLÉMENTAIRES	11
9.5	FEUILLE DE TEMPS	12
9.6	FEUILLES DE SERVICE	12
ART. 10	APPEL GÉNÉRAL, PÉRIODE DE REPAS, HORAIRE DES REPAS, PÉRIODE DE REPOS, PRIME DE NUIT, PRIME DE SCRIPTE	12
10.1	APPEL GÉNÉRAL	12
10.2	PÉRIODE DE REPAS	12
10.3	HORAIRE DES REPAS	12
10.4	PÉRIODE DE REPOS	13
10.5	PRIME DE SCRIPT	13
10.6	PRIME DE NUIT	13
ART. 11	FORFAIT QUOTIDIEN	13
11.1	HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN	13
11.2	PÉNALTÉS ET EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN	14
11.3	MAJORATION DES PÉNALTÉS ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS À FORFAIT QUOTIDIEN	14
ART. 12	JOURS FÉRIÉS	14
ART. 13	PAIEMENTS ET RETENUES	14
ART. 14	DÉPÔT DE GARANTIE	15
ART. 15	COMMUNICATIONS	15
ART. 16	GRIEFS ET ARBITRAGE	15
ART. 17	CONDITIONS DE TRAVAIL	16
ART. 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ART. 19	INDEMNISATION DES EMPLOYÉS	17
ART. 20	VOLETS	17
ART. 21	PORTÉE ET DURÉE DEL'ENTENTE COLLECTIVE	18
ANNEXE « A » Zone de Studio		
ANNEXE « B » Fonctions Tarifs		
ANNEXE « C » Contrat		
ANNEXE « D » Autorisation de travail		

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, tel que 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.

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 - Tel qu'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 élevée 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 pré production, le tournage et la post-production. 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'Aiest et pouvant agir au nom de celle-ci en toute matière couverte par la présente entente.

SYNDICAT ou **Aiest 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 auxquels 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, data ou autre, soit par le biais de la caméra de cinéma, caméras électroniques, ou des 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 à travers une société pour remplir en tout ou en partie une fonction couverte par la reconnaissance du syndicat, est lié par la présente entente. À cet égard, la compagnie signe un contrat d'engagement individuel 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 fait défaut 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 un travail qui aurait pour effet de priver celui-ci de la protection que lui assure l'affiliation syndicale.
- 2.2.9 Sous la surveillance générale 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, les listes suivantes : 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 individuel.
- 2.2.11 La compagnie s'engage à embaucher en premier lieu des membres AQTIS 514 (AIEST) inscrits à la fonction, puis des membres en règle en attente de classification, des membres AIEST provenant d'autres locaux AIEST et finalement si besoin il y a des non membres qui devront être autorisés tel que 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 de refus d'embauche, de congédiement, de traitement préjudiciable, d'hostilité ou de parti pris contre le dit 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 relève de la province de 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 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 d'arbitrage devant la Commission des relations de travail du Québec ou les tribunaux, 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 soient 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 raisonnables appliquées de façon générale aux visiteurs telles qu'établies 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 (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** Ces droits de gestion de la compagnie comprennent 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 les dits 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'aient 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 lésions professionnelles et de la Commission 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 (AIEST) 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 Aiest / 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, exclusion ou 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 soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de 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 membre Aiest / 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 INDIVIDUEL. 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 ceux prévus aux présentes.
- 5.1.3 L'attribution à un employé de taux ou de conditions plus avantageuses que ceux prévus 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 INDIVIDUEL

- 5.2.1 La compagnie utilise le contrat d'engagement fourni par le syndicat de l'AQTIS 514 (Aiest). 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 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 renfermer 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 un travail.
- 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 Aiest / 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 comportant 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 (Aiest) à une autre fonction que celle et ou ceux auquel il est inscrit au syndicat. Si la production désire engager un membre IATSE pour travailler à une autre fonction que celle ou ceux auquel 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 (Aiest) qui n'est pas inscrit à une fonction inscrite au syndicat ou une personne qui n'est pas membre du syndicat AQTIS 514 (Aiest), 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 de d'autres locaux IATSE.**
- 5.3.1.5 Une preuve d'utilisation et de lancement de la plateforme le « Recruteur » ou le « 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 déposer 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 (Aiest) qui seraient disponible à 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 aient 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 (AIEST) qui sont qualifiés pour occuper cette même fonction.

6.1.4 La compagnie met en premier à pied les non-membres ainsi que les membres des autres locaux IATSE pour ensuite mettre à pied les membres de l'AQTIS 514 (AIEST), 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 stipulent 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 de discipline 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 ait 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 du temps travaillé.

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 supérieure 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 du temps travaillé.

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 de travail, **mais ne peut être considéré comme une 6^{ième} et/ou 7^{ième} journée**. L'employé reçoit une compensation minimale de quatre (4) heures au taux horaire de base, ou le temps réel voyagé, 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 affaire 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 site 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 du temps travaillé. Les employés ne sont pas autorisés à se tenir à l'arrière des camions ou dans l'aire de chargement de toutvéhicule.
- 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 cinquante-neuf sous (0,59\$) du kilomètre, cette indemnité est considérée inclure l'entretien et l'assurance.
- 7.2.10 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'hôtels sont fournies), chaque employé est avisé avant le départ des types d'hébergements 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'hôtels 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 une location est 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, si demandé par l'employé, doit faire des réservations et payer l'hébergement en totalité en occupation simple, 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 trente (130) dollars applicable à une sixième (6e) journée chômée et tenant lieu de toute autre rémunération, et une indemnité journalière de cent trente (130) dollars applicable à une septième (7e) journée chômée et tenant lieu de toute autre rémunération. En cas de travail exécuté le sixième (6e) ou le septième (7e) 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 DESERVICE

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. 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 encourir 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 supplémentaire 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 soit deux (2) jours de repos non payé 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* », les 2^e équipes, peuvent avoir des horaires de travail hebdomadaire individuelle qui diffèrent de ceux de l'équipe régulière de tournage, conformément à l'article 9.1.2.
- 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 travailler.
- 9.1.4** Les semaines de travail pendant la période de pré production 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 (au dix (10) minutes).
- 9.2.4** Seulement dans les cas suivants à l'intérieur de la zone de studio, une plage horaire de quatre (4) heures minimums 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) 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) heure sont rémunérées à raison de deux (2) 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'un point cinq (1,5) fois 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 deux point cinq (2.5) 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.

9.5 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 par une tierce personne, afin de s'assurer qu'elle reflète les heures travaillées par l'employé et une copie doit lui être remis.

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 travaillent hors-plateau et 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 servie 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 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 traiteur est disponible, il doit proposer une sélection acceptable de mets. Il est convenu et entendu que les repas de type casse-croûte (i.e., 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 le 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.
- 10.4.3** Après cinq (5) jours de travail consécutif, le temps de repos de deux (2) jours de repos 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, si demandé par l'employé, 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** 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 à la scripte. Cette prime n'est pas incluse dans le calcul des majorations et des pénalités. Les conditions d'emploi de la scripte incluent une compensation de deux (2) heures de travail hors plateau, payable au taux horaire en vigueur au moment du bris de plateau. La prime de la scripte peut être différente les jours où elle travaille avec un assistant 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 ci-après énumérés :

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 (1/4) 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 (1,5) 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 (1/4) 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 (1/4) 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 (1/4) 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 (1/4) 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 suivants sont chômés et payés :

- La veille du Jour de l'an (31 décembre), le Jour de l'an (1er 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 1er 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 (1er) jour de tournage.

12.2 Lorsqu'un jour férié n'est pas travaillé, tous les employés membre de l'AQTIS 514 (Aiest) qui travaillent une journée et plus prévue 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 un 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 Aiest / 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'Aiest local 514 » pour tous les employés membres de AQTIS 514 (Aiest) et membres des locaux Aiest / 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, représentant la contribution de la compagnie au régime d'assurance collective du syndicat.

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

13.5 Verser au syndicat AQTIS 514 (Aiest) pour tous les employés membres de AQTIS 514 (Aiest) 4 et membres des locaux Aiest / 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, représentant la contribution de la compagnie au REER collectif du syndicat.

- 13.6 Pour tous les employés membres AQTIS 514 (AIEST) et membres des locaux AIEST / IATSE Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne, retenir sur la rémunération et verser au syndicat AQTIS 514 (AIEST), un montant égal à cinq pour cent (5%) de leur rémunération hebdomadaire totale incluant leur indemnité de congé, représentant 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 (AIEST), un pourcentage de deux et demi pour cent (2.5%) pour un membre AQTIS 514 (AIEST), un pourcentage de deux et demi pour cent (2.5%) pour un membre AIEST / IATSE du Canada autorisé des locaux signataires des ententes de réciprocité canadienne, un pourcentage de cinq pour cent (5%) pour un membre IATSE USA 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 (AIEST).
- 13.9 Verser au syndicat, comme fond 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 fond est administré par le syndicat.
- 13.10 Toutes les retenues, les contributions et tous les montants perçus sont versés chaque semaine directement au syndicat en devise canadienne, 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 temps régulier 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 (AIEST), la compagnie versera au syndicat AQTIS 514 (AIEST) pour chaque employé autorisée non-membre du local AQTIS 514 (AIEST), pour chaque employé autorisée non-membre des locaux AIEST / IATSE du Canada signataires des ententes de réciprocité canadienne et pour chaque employé autorisée non-membre des locaux IATSE USA, des frais d'administration comprenant deux montants : un montant égal à quatre pour cent (4%) de leur rémunération hebdomadaire totale, 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 (AIEST).

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 les dites 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 AIEST / 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, tel que 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 délais 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 en tout temps aux employés du café, du thé et d'autres boissons appropriées, de même qu'une sélection acceptable de produits alimentaires convenables.
- 17.2** 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 la sécurité et de la santé 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 aux termes de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et 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 adopter 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 exposant à un danger réel et actuel sa vie et 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, tel que prévue 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

- 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, 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'interventions santé 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 (AIEST) au plus tard dans les 24 heures suivant l'événement. IATSE 514 doit recevoir, dans les 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, 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 faite 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 et ainsi que les services de diffusion en continue.
- 20.1.2** Volet B, « Autre », production de série télévisée n'étant pas destiné principalement et originalement à la distribution commerciale en salles mais uniquement pour les services de diffusion en continue.

ART. 21 PORTÉE ET DURÉE DE L'ENTENTE COLLECTIVE

- 21.1 Pour la durée de la production « XYZ » et les tarifs du **Volet « X »**.
- 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.

SIGNATURE DES PARTIES

**PRODUCTION
(TITRE)**

Par : _____

Signature

Le : _____

AQTIS 514 (AIEST)

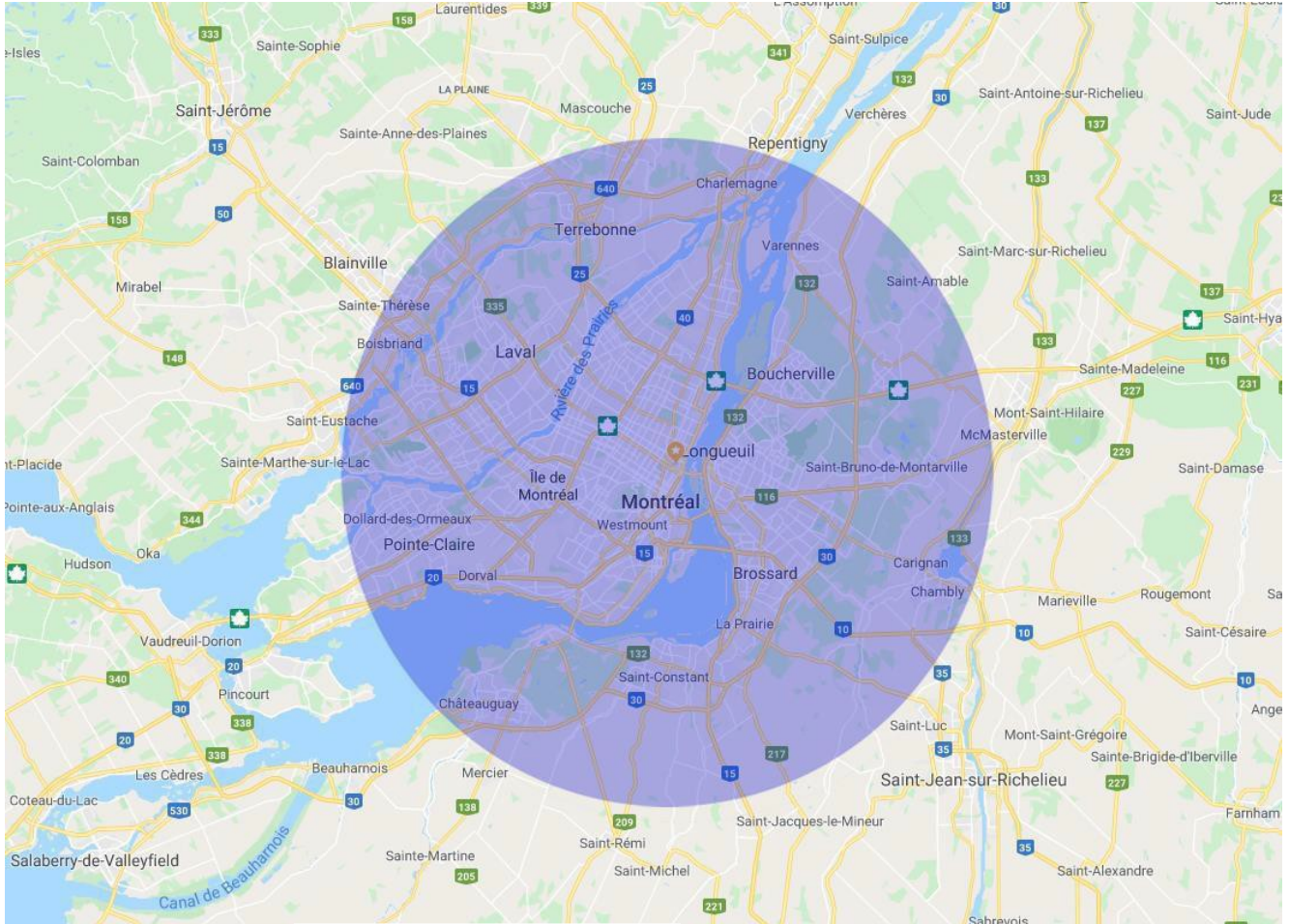
Par: _____

Signature

Le : _____

ANNEXE « A »

ZONE DE STUDIO



ANNEXE "B"
AQTIS 514 (AIEST)
FONCTIONS / TARIFS

FONCTIONS	2021	
	FILM	AUTRE
	VOLET A	VOLET B
	<i>T. Hr.</i>	<i>T. Hr.</i>
BUREAU DE PRODUCTION		
Coordonnateur de Production	NEGO	NEGO
Assistant Coordonnateur de Production	35,41	33,64
Secrétaire de Production	28,57	27,15
Coordonnateur de Voyage	35,41	33,64
Réceptionniste	19,89	18,88
Commis de Bureau, tout département	19,89	18,88
LOGISTIQUE		
Responsable de la logistique	NEGO	NEGO
Assistant responsable de la logistique	30,70	29,16
Assistant de production – Plateau	28,14	26,73
Assistant de production – Camion	27,30	25,93
Assistant de production – Plateau (<i>Back-Up</i>)	26,52	24,27
Assistant de production – Camion (<i>Back-Up</i>)	26,52	24,27
Assistant de production spécialisé (<i>Swing</i>)	25,46	25,46
Assistant de Production	22,99	21,82
SERVICE DE CANTINE		
Chef Cantinier	NEGO	NEGO
Assistant Chef Cantinier	26,54	25,21
Cantinier	22,99	21,83
CONSTRUCTION		
Superviseur de Construction	NEGO	NEGO
Assistant Superviseur de Construction	45,98	43,68
Chef Menuisier Scénique	NEGO	NEGO
Contremaître de Construction	40,39	38,36
Menuisier Scénique	35,41	33,64
Assistant Menuisier Scénique	29,83	28,34
Ébéniste	35,41	33,64
Assistant Ébéniste	29,83	28,34
Acheteur Construction	29,83	28,34
Chef Soudeur	NEGO	NEGO
Soudeur	35,41	33,64
Assistant Soudeur	26,11	24,79
PEINTURE		
Chef Peintre Scénique	NEGO	NEGO
Chef d'Équipe Peintre Scénique	40,39	38,36
Peintre de Plateau	37,90	36,01
Peintre Scénique	37,90	36,01
Peintre	34,17	32,46
Assistant Peintre	29,26	27,80
Assistant de Département Peinture	22,99	21,83
SCULPTURE MOULAGE		
Chef Sculpteur Mouleur	NEGO	NEGO
Assistant Chef Sculpteur Mouleur	40,39	38,36
Sculpteur Mouleur	37,90	36,01
Sculpteur	35,41	33,64
Plâtrier	34,17	32,46
Assistant Plâtrier	29,26	27,80
Assistant Département Sculpture Moulage	22,68	21,55

ANNEXE "B"
AQTIS 514 (AIEST)
FONCTIONS / TARIFS

FONCTIONS	2021	
	FILM	AUTRE
	VOLET A <i>T. Hr.</i>	VOLET B <i>T. Hr.</i>
DÉCOR		
Chef Décorateur	NEGO	NEGO
Décorateur	40,39	38,36
Leadman Décors	40,39	38,36
Assistant Décorateur	35,41	33,64
Technicien aux Décors Plateau	37,90	36,01
Assistant Technicien aux Décors Plateau	35,41	33,64
Technicien aux Décors	35,41	33,64
Superviseur Graphiste	NEGO	NEGO
Graphiste	35,41	33,64
Superviseur Maquettiste	NEGO	NEGO
Chef Maquettiste	NEGO	NEGO
Maquettiste	34,17	32,46
Coordonnateur de Véhicules	35,41	33,64
Assistant Coordonnateur de Véhicules	27,34	25,97
Chef Fabricant Spécialisé au Décor	NEGO	NEGO
Fabricant Spécialisé au Décor	35,41	33,64
PAYSAGE		
Chef Paysagiste	NEGO	NEGO
Assistant Chef Paysagiste	36,62	34,78
Paysagiste Senior	34,05	32,35
Paysagiste	33,50	31,83
Assistant Paysagiste	22,99	21,83
ACCESSOIRE		
Superviseur Accessoiriste	NEGO	NEGO
Chef Accessoiriste Hors Plateau	43,49	41,31
Accessoiriste Hors Plateau	35,41	33,64
Chef Accessoiriste Plateau	43,49	41,31
Accessoiriste Plateau	35,41	33,64
Chef Fabricant d'Accessoire	43,49	41,31
Fabricant d'Accessoire	35,41	33,64
Assistant Accessoiriste	29,83	28,34
ÉCLAIRAGE		
Chef Éclairagiste	NEGO	NEGO
Assistant Chef Éclairagiste	40,39	38,36
Coordonnateur au Département Éclairage	40,39	38,36
Opérateur de Console d'éclairage	40,39	38,36
Leadman Éclairagiste	37,41	35,64
Opérateur de Génératrice	36,66	34,83
Éclairagiste	35,41	33,64
Chef Éclairagiste Installateur	43,49	41,31
Assistant Chef Éclairagiste Installateur	40,39	38,36
Éclairagiste Installateur	35,41	33,64

ANNEXE "B"
AQTIS 514 (Aiest)
FONCTIONS / TARIFS

FONCTIONS	2021	
	FILM	AUTRE
	VOLET A	VOLET B
	<i>T. Hr.</i>	<i>T. Hr.</i>
MACHINISTE		
Chef Machiniste	NEGO	NEGO
Assistant Chef Machiniste	40,39	38,36
Machiniste Opérateur de Chariot	40,39	38,36
Machiniste	35,41	33,64
Chef Machiniste Gréeur	43,49	41,31
Assistant Chef Machiniste Gréeur	40,39	38,36
Machiniste Gréeur	35,41	33,64
Opérateur de Voiture Caméra	40,39	38,36
Machiniste Opérateur Gruie	40,39	38,36
COSTUME		
Créateur Costumes	NEGO	NEGO
Assistant Créateur Costumes	43,49	41,31
Superviseur Costume	43,49	41,31
Chef Costumier	43,49	41,31
Costumier	37,90	36,01
Assistant Costumier	32,32	30,69
Acheteur Costumes	37,90	36,01
Coordonnateur Costume	36,66	34,83
Chef Habilleur	43,49	41,31
Habilleur	32,32	30,69
Assistant Habilleur	29,83	28,34
Chef Technicien Spécialisé aux Costumes	37,90	36,01
Technicien Spécialisé aux Costumes	32,32	30,69
Couturier	29,83	28,34
Technicien aux Costumes	24,24	23,01
COIFFURE		
Chef de département	NEGO	NEGO
Assistant Chef de département	41,45	39,38
Chef Coiffeur Figurations	41,45	39,38
Coiffeur	40,39	38,37
Assistant Coiffeur	32,32	30,70
MAQUILLAGE		
Chef de Département	NEGO	NEGO
Chef de département Effets spéciaux	43,49	41,31
Assistant Chef de département	42,22	40,11
Maquilleur	40,39	38,36
Maquilleur d'Effets Spéciaux	40,39	38,36
Assistant Maquilleur	32,32	30,69
SCRIPTÉ		
Scripte	NEGO	NEGO
Assistant Scripte	26,11	24,79
SON		
Preneur de Son Plateau	NEGO	NEGO
Perchiste	42,15	40,05
Opérateur de "Play-Back" Son	34,17	32,46
Assistant au Son	30,98	29,42

ANNEXE "B"
AQTIS 514 (AIEST)
FONCTIONS / TARIFS

FONCTIONS	2021	
	FILM	AUTRE
	VOLET A	VOLET B
	<i>T. Hr.</i>	<i>T. Hr.</i>
EFFETS SPÉCIAUX		
Superviseur d'Effets Spéciaux	NEGO	NEGO
Technicien Senior d'Effets Spéciaux	43,59	41,42
Technicien d'Effets Spéciaux	39,14	37,18
Assistant Technicien d'Effets Spéciaux	29,83	28,34
Chef Gréeur d'Effets Spéciaux	NEGO	NEGO
Gréeur d'Effets Spéciaux	39,14	37,18
ARME		
Superviseur d'Armes à Feu	NEGO	NEGO
Chef Technicien d'Armes à Feu	NEGO	NEGO
Technicien d'Armes à Feu	43,49	41,31
Chef Armurier	NEGO	NEGO
Armurier	43,49	41,31
TRANSPORT		
Coordonnateur Transport	NEGO	NEGO
Capitaine du Transport	32,32	30,69
Chauffeur Spécialisé	29,83	28,34
Assistant Capitaine du Transport	29,83	28,34
Chauffeur coursier, tout département	28,61	27,17
Chauffeur	26,11	24,79
Technicien de Camp de Base	24,24	23,01
SANTÉ SÉCURITÉ		
Assistant Coordonnateur Santé Sécurité	37,90	36,01
Coordonnateur à la Sécurité Nautique	36,66	34,83
Préposé à la Sécurité Nautique	34,17	32,46
Coordonnateur aux Premiers Soins	35,41	33,64
Préposé aux Premiers Soins	31,06	29,51
POST PRODUCTION		
Superviseur de Post Production	NEGO	NEGO
Monteur	NEGO	NEGO
Assistant Monteur	34,80	33,06
Superviseur Sonore	NEGO	NEGO
Monteur Sonore	NEGO	NEGO
Assistant Monteur Sonore	34,80	33,06
Monteur Musique	NEGO	NEGO
Preneur de son Post Production	NEGO	NEGO
Assistant Preneur de son Post Production	34,80	33,06
Mixeur Sonore	NEGO	NEGO
Bruiteur	NEGO	NEGO
Technicien de Post Production	24,24	23,01

AQTIS SECTION LOCALE 514 Aiest

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Employment Contract

PRODUCTION

Production _____
Titre de la production _____ Production title
Adresse _____ Address
Téléphone / Télécopieur _____ Phone / Fax

TECHNICIEN

Nom du technicien _____ Name of the technician			
Nom / Last Name		Prénom / First Name	
Adresse _____ Address			
No	Rue / Street	App.	
Ville / City		Province	Code Postal / Postal Code
Pays / Country			
Téléphone _____ Phone	Cellulaire _____ Cell	Télécopieur _____ Fax	
N.A.S. _____ S.I.N.		Courriel _____ E-mail	
<input type="checkbox"/> Membre AQTIS 514 (Aiest) # _____ IATSE 514 Member #	ou <input type="checkbox"/> Autorisé or Authorized	<input type="checkbox"/> Membre IATSE Local # _____ IATSE Member Local	ou <input type="checkbox"/> Autre or Other
Fonction _____ Position			
<input type="checkbox"/> Contrat hebdomadaire ou <input type="checkbox"/> Contrat quotidien Weekly contract or Daily contract	Date de début du contrat _____ Start date	Nombre de jours garantis _____ Number of days guaranteed	
Tarif horaire de base _____ Basic Hourly rate		<input type="checkbox"/> Tarif à l'heure ou <input type="checkbox"/> Forfait (14 x Tarif Horaire de base) Hourly rate or Flat rate	

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 CE JOUR DE _____ 20 _____ À _____ (Ville)
IN WITNESS WHEREOF, THE PARTIES HAVE SIGNED ON THIS _____ in _____ (City)

Producer / Producer's representative

Technician / Technician

Nom / Name

Nom / Name

Titre / Title

AQTIS SECTION LOCALE 514 Aiest

Num offre SET
SET posting num:

Demande d'autorisation de travail Work permit application

Coordonnées de la production / production information

Production _____
Titre du film _____
Production title _____
Téléphone _____
Phone Bureau / Office _____ Télécopieur / Fax _____

Coordonnées personnelles / Personal information

Nom complet _____
Complete name Nom / Last Name _____ Prénom / First name _____
Adresse _____
Address No _____ Rue / Street _____ App. _____
Ville / City _____ Province _____ Code postal / Postal code _____
Téléphone _____
Phone Maison / Home _____ Cellulaire / Cell _____
Courriel _____
E-Mail _____
N.A.S. / S.I.N. _____ Membre Aiest * O / Y N / N
IATSE member **
Un curriculum vitae doit accompagner toute demande
A resume must be attached to this document * Si vous êtes membre IA, complétez au verso
** If you are an IA member, complete back

Section à remplir par l'administration / To be completed by the administrator

Fonction _____
Function _____
Département _____
Department _____
Date embauche _____
Hiring date Du / From _____ Au / to _____
Raison de l'embauche _____
Reason of hiring _____

Chef de department / Head of department

Signature

Date

Directeur de production / Production Manager

Signature

Date

AQTIS SECTION LOCALE 514 Aiest

Demande de renseignements Membre d'une autre section locale IATSE Application form-Sister local application

Coordonnées Aiest / IATSE information	
Section locale d'origine / Home local	Date d'adhésion Aiest / IATSE initiation date
Numéro de membre / Member number	
Département / Department	Fonction / Function
Inscrit au régime de retraite canadien de l'industrie du divertissement Registered to the Canadian Entertainment Industry Retirement Plan	O / Y <input type="checkbox"/> N / N <input type="checkbox"/>

À cette demande, vous devez joindre :

Please attach the following information to your request:

- Une copie de votre carte de membre IA (recto verso)
A copy of your IA membership card (front and back)
- Une preuve que vous êtes en règle à 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 / member signature

Date

Je reconnais que si ma candidature est acceptée en tant que membre d'une autre section locale canadienne (Canadian sister local member) auprès de l'Aiest local 514 et que j'ai l'autorisation de travailler pour la production indiquée au verso, je serai représenté syndicalement par l'Aiest local 514. Je m'engage donc à respecter les statuts et règlements ainsi que l'entente collective de l'Aiest local 514 qui régissent cette production.

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

2021

AVANTAGES SOCIAUX

	Technicien	Employeur
Vacances :	-----	6.0%
RÉER :	5.0%	5.0%
Assurance collective :	4.0%	4.0%
Cotisations syndicales :	2.5%	-----
Fond Santé Sécurité :	-----	2.0%
Frais Administratif :	-----	1.0%
TOTAL:	11.0%	18.0%

HORAIRE DE TRAVAIL

Jour 1-5	6e jour	7e 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 2.5	

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 aux 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
Fin de semaine si semaine de 6 jours: 34 heures
Pénalité: Tel que mentionné à l'article 10.4 de l'entente

Taux horaire maximum avec toutes les pénalités: 3 X le taux horaire

INDEMNITÉ QUOTIDIENNE

Déjeuner:	\$ 15.00
Dîner:	\$ 25.00
Souper:	\$ 35.00
Total par jour:	\$ 75.00