

Entente collective Messages publicitaires

Entre :

L'Association des producteurs publicitaire (APP)



association
des producteurs
publicitaires

Et :

Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, section locale 514 de l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (AQTIS 514 IATSE)



2022 à 2027

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS	10
Préambule	10
1.01 Annonce publicitaire.....	10
1.02 Appel avancé (pre call)	11
1.03 Appel général.....	11
1.04 APP	11
1.05 AQTIS 514 AIEST (ci-après le Syndicat).....	11
1.06 Bris de plateau	11
1.07 Calendrier	11
1.08 Combiné	11
1.09 Contrat d'engagement.....	11
1.10 Convocation.....	11
1.11 Employé permanent.....	12
1.12 Enregistrement (Tournage)	12
1.13 Équipe technique	12
1.14 Feuille de service	12
1.15 Feuille de temps.....	12
1.16 Force majeure.....	12
1.17 Forfait	12
1.18 Forfait quotidien applicable (FQA).....	12
1.19 Forfait quotidien de base (FQB)	12
1.20 Forfait quotidien minimum (FQM).....	12
1.21 Formulaire de remise	13
1.22 Jour garanti.....	13
1.23 Majoration	13
1.24 Maison de services	13
1.25 Membre de l'AQTIS section locale 514 AIEST	13
1.26 Pénalité.....	13
1.27 Permissionnaire	13
1.28 Plan complémentaire	13
1.29 Plateau	13
1.30 Prime	14
1.31 Producteur	14

1.32	Production.....	14
1.33	Production de service.....	14
1.34	Remise	14
1.35	Rémunération brute	14
1.36	Repas	14
1.37	Représentant de l'APP.....	14
1.38	Représentant du Syndicat.....	15
1.39	Représentant du producteur.....	15
1.40	Studio	15
1.41	Tarif horaire applicable (THA)	15
1.42	Tarif horaire de base (THB).....	15
1.43	Tarif horaire minimum (THM)	15
1.44	Technicien	15
1.45	Temps transport-travail (TTT)	15
1.46	Temps transport-voyage et TTV.....	15
CHAPITRE 2 – RECONNAISSANCES ET BUT		16
2.01	Reconnaissance du Syndicat.....	16
2.02	Reconnaissance de l'APP.....	16
2.03	But de la présente entente collective.....	16
2.04	Modification à la Loi ou Reconnaissance	16
CHAPITRE 3 – DROITS SYNDICAUX.....		17
3.01	Fonctions non prévues.....	17
3.02	Résident québécois	17
3.03	Titre de fonction	17
3.04	Dérogation à l'Entente collective	17
3.05	Maison de services	17
3.06	Tribunal administratif du travail	18
3.07	Exercice des droits syndicaux.....	18
3.08	Ingérence.....	18
3.09	Assemblée générale	18
3.10	Assistance d'un représentant du Syndicat.....	19
3.11	Rencontre entre le représentant du producteur et le représentant du Syndicat	19
3.12	Visite de plateau par le représentant du Syndicat	19
CHAPITRE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DU PRODUCTEUR.....		20
4.01	Droit de gérance	20

4.02	Responsabilité des administrateurs.....	20
4.03	Statut fiscal	20
4.04	Assurances responsabilité civile	20
4.05	Assurances relatives au travail hors Québec	20
4.06	Assurances en cas de travail en zone à risque	21
4.07	Avis d'ouverture de production.....	21
CHAPITRE 5 – SYSTÈME D'EMBAUCHE DES TECHNICIENS		22
5.01	Engagement de technicien membre.....	22
5.02	Utilisation de techniciens non-membres du Syndicat.....	22
5.03	Technicien non-membre et non-résident du Québec.....	23
CHAPITRE 6 – DROITS ASSOCIATIFS		24
6.01	Cotisation syndicale	24
6.02	Frais de permis	24
6.03	Contribution au régime d'assurances collectives.....	24
6.04	Contributions au régime de retraite	24
6.05	Cotisations déterminées par le Syndicat	24
6.06	Remises calculées de bonne foi.....	25
6.07	Modalités de transmission des remises.....	25
6.08	Complétion des formulaires.....	25
6.09	Retard dans le versement des remises	26
6.10	Frais de non-conformité des remises	26
6.14	Erreur de bonne foi	26
CHAPITRE 7 – DROIT DE GÉRANCE ET ENGAGEMENT		27
7.01	Condition d'engagement	27
7.02	Conclusion du contrat d'engagement.....	27
7.03	Contrat d'engagement.....	27
7.04	Autorisation retenues	27
7.05	Signature du contrat.....	27
7.06	Délais de transmission	27
7.07	Rémunération additionnelle.....	27
7.08	Modalités du cumul de fonctions	28
CHAPITRE 8 – RÉMUNÉRATION		29
8.01	Période de rémunération.....	29
8.02	Délais de rémunération	29
8.03	Retard rémunération	29

8.04	Fiche de rémunération	29
8.05	Feuille de temps.....	30
CHAPITRE 9 – APPLICATION DU CONTRAT D’ENGAGEMENT		31
9.01	Résiliation de gré à gré	31
9.02	Résiliation pour force majeure.....	31
9.03	Résiliation d’un contrat d’engagement	31
9.04	Indemnité de résiliation de contrat.....	31
9.05	Report d’une journée de travail	31
9.06	Report et non-disponibilité	31
9.07	Tournage extérieur et contrainte météorologique	32
9.08	Jour réservé pour contrainte météorologique	32
9.09	Absence.....	32
9.10	Absence à l’occasion d’un décès ou des funérailles.....	33
9.11	Remplacement.....	33
CHAPITRE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....		34
10.01	Règles de santé et sécurité.....	34
10.02	Trousse de premiers soins	34
10.03	Prime au secouriste	34
10.04	Contribution aux équipements de sécurité	34
10.05	Environnement exempt de harcèlement.....	35
10.06	Politique de prévention de harcèlement	35
10.07	Engagement des parties	35
10.08	Procédure en cas de harcèlement.....	36
10.09	Absence de discrimination	36
CHAPITRE 11 – CLAUSES PROFESSIONNELLES		37
11.01	Matériel et équipement.....	37
11.02	Équipement confié	37
11.03	Vérification de l’équipement	37
11.04	Matériel défectueux.....	37
11.05	Argent personnel.....	37
11.06	Fonds avancés par le producteur	37
11.07	Enregistrement sonore et visuel	38
11.08	Disposition pour chauffeur et chauffeur spécialisé	38
11.09	Vérification avant départ du véhicule.....	38
11.10	Infraction au Code de la route	38

11.11	Directeur des lieux de tournage	39
11.12	Scripte.....	39
11.13	Heure(s) hors plateau	39
CHAPITRE 12 – HORAIRE DE TRAVAIL.....		40
12.01	Disposition générale.....	40
12.02	Heures garanties.....	40
12.03	Départ volontaire.....	40
12.04	Comptabilisation au quart d'heure.....	40
12.05	Plafond de majoration	40
12.06	Rémunération sur une base horaire	41
12.07	Rémunération selon un forfait quotidien	41
12.08	Heures comprises dans un forfait quotidien de base.....	41
12.09	Heures garanties au FQB.....	41
12.10	Temps supplémentaires en FQB.....	41
12.11	Appel avancé	41
12.12	Prime de nuit.....	42
12.13	Sixième (6 ^e) journée consécutive de travail	42
12.14	Septième (7 ^e) journée consécutive de travail	42
12.15	Exceptions relatives aux productions de service	42
12.16	Enregistrement à l'étranger	43
12.17	Période de repos.....	43
12.18	Travail effectué pendant la période de repos	43
12.19	Horaire spécial.....	43
12.20	Cas pouvant faire l'objet d'un horaire spécial	44
12.21	Majoration en cas d'horaire spécial	44
12.22	Travail au-delà de l'horaire spécial.....	44
12.23	Message publicitaire simple	44
12.24	Goûter substantiel en message publicitaire simple.....	44
12.25	Horaire repas lors d'un dépassement horaire d'un message publicitaire simple.....	45
12.26	Travail dépassant l'enregistrement d'un message publicitaire simple.....	45
CHAPITRE 13 – HORAIRE DE REPAS ET PÉRIODE DE GRÂCE.....		46
13.01	Détermination de l'horaire de repas	46
13.02	Particularités à horaire de repas	46
13.03	Computation des périodes de repas d'une heure et moins.....	46
13.04	Repas au frais du producteur	46

13.05	Repas de qualité standard	46
13.06	Lieu de restauration en horaire de nuit.....	47
13.07	Dérogation possible par vote.....	47
13.08	Travail hors plateau.....	47
13.09	Période de repas initiale – Horaire 5-5	47
13.10	Second repas – Horaire 5-5	47
13.11	Repas de moins d’une heure – Horaire -5-5.....	48
13.12	Pénalité – Horaire 5-5	48
13.13	Période de repas initiale – Horaire 6-6	48
13.14	Second repas – Horaire 6-6	48
13.15	Repas de moins d’une heure – Horaire 6-6.....	48
13.16	Pénalité – Horaire 6-6	48
13.17	Repas aux frais du producteur – Horaire 6-6.....	49
13.18	Temps pour se rendre au lieu de restauration	49
13.19	Goûter substantiel pour appel avancé.....	49
13.20	Goûter substantiel pour le CCM	49
13.21	Période de grâce.....	49
13.22	Période de grâce démontage (wrap)	50
CHAPITRE 14 – ZONES URBAINES ET TRANSPORT		51
14.01	Calcul de la zone	51
14.02	Détermination de la zone	51
14.03	Rémunération du temps transport voyage.....	51
14.04	Services près du lieu d’hébergement	51
14.05	Temps transport voyage sans prestation de service.....	51
14.06	Période de repos allouée en TTV.....	51
14.07	Service de navette	52
14.08	Frais d’allocation du véhicule	52
14.09	Temps transport travail	52
CHAPITRE 15 – JOURS FÉRIÉS		53
15.01	Jours fériés	53
15.02	Férié lors d’un enregistrement à l’étranger	53
15.03	Rémunération pour prestation de travail lors d’un férié	53
15.04	Congés additionnels.....	53
15.05	Férié chômé et payé	54
15.06	Modalité de paiement.....	54

CHAPITRE 16 – ALLOCATIONS DE REPAS ET HÉBERGEMENT	55
16.01 Allocations de repas.....	55
16.02 Allocation de repas lors du TTV	55
16.03 Allocation de repas à l'extérieur du Québec	55
16.04 Normes d'hébergement.....	55
16.05 Hébergement lors d'une prestation de plus de 16h00	56
CHAPITRE 17 – DÉPÔT EN GARANTIE.....	57
17.01 Dépôt en garantie	57
17.02 Formulation de la demande de dépôt en garantie	57
17.03 Refus de verser le dépôt en garantie	57
17.04 Remise du dépôt en garantie	57
17.05 Utilisation du dépôt en garantie.....	57
CHAPITRE 18 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	58
18.01 Déclaration de principe	58
18.02 Comité de relations professionnelles.....	58
18.03 Fonction du comité.....	58
18.04 Réunion du comité	58
18.05 Suspension des délais durant les travaux du comité.....	58
18.06 Arbitre unique.....	58
18.07 Parties intéressées	59
18.08 Intervention des associations	59
18.09 Dépôt de grief	59
18.10 Grief écrit et détaillé	59
18.11 Réponse au grief.....	59
18.12 Procédure d'arbitrage.....	60
18.13 Discussion de règlement.....	60
18.14 Audition.....	60
18.15 Pouvoir de l'arbitre	60
18.16 Collaboration à l'arbitrage	61
18.17 Arbitre lié par l'entente collective.....	61
18.18 Décision fondée sur la preuve.....	61
18.19 Délai pour rendre la décision.....	61
18.20 Décision finale et exécutoire	61
18.21 Frais partagés	61
18.22 Délais de rigueur	61

18.23	Computation des délais.....	61
18.24	Jours non juridiques.....	61
18.26	Règlement ou retrait de grief.....	62
18.27	Transaction et quittance.....	62
CHAPITRE 19 - AVIS.....		63
19.01	Mode de transmission des avis.....	63
19.02	Computation des délais.....	63
CHAPITRE 20 – PETITE OU MOYENNE PRODUCTION.....		64
20.01	Détermination d'une petite ou moyenne production.....	64
20.02	Disposition.....	64
20.03	Modalité.....	64
20.05	Mode de rémunération.....	64
20.09	Horaire de repas.....	64
CHAPITRE 21- PRISE D'EFFET ET DURÉE.....		65
21.01	Prise d'effet.....	65
21.02	Période transitoire.....	65
21.03	Modification à l'entente collective.....	65
21.04	Augmentation des rémunérations minimales.....	65
21.05	Avis de négociation.....	65
21.06	Maintien des effets de l'entente collective.....	65
21.08	Séparabilité.....	65
21.09	Annexes et lettres d'entente.....	65
ANNEXE A – GRILLE DE RÉMUNÉRATION MINIMALE.....		67
ANNEXE B - CONTRAT D'ENGAGEMENT.....		85
ANNEXE C – FEUILLE DE TEMPS.....		86
ANNEXE D – FORMULAIRE DE REMISE.....		87
ANNEXE E - PROCÉDURE D'ADHÉSION À L'ENTENTE COLLECTIVE DE L'APP / AQTIS 514 IATSE POUR LES PRODUCTEURS NON-MEMBRES DE L'APP.....		88
ANNEXE F – LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE CARTE DE CRÉDIT PERSONNELLE.....		91
ANNEXE G – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES MONTEURS.....		94
ANNEXE H - LETTE D'ENTENTE SUR L'UTILISATION DES CONTRATS ÉLECTRONIQUES		95
ANNEXE I – LETTRE D'ENTENTE SUR LA FATIGUE.....		96
ANNEXE J – LETTRE D'ENTENTE SUR LE HARCÈLEMENT.....		97

ANNEXE K - CONTRIBUTION AUX ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ.....98
**ANNEXE L - LETTRE D'ENTENTE QUANT AU FUTUR FONDS SOUTENANT L'ACCÈS AU
RETRAIT PRÉVENTIF..... 99**

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Préambule

Seul le genre masculin est utilisé dans la présente entente collective, uniquement dans le but d'en alléger la forme, et comprend le genre féminin le cas échéant.

Les sous-titres apparaissant dans chaque chapitre sont à titre indicatif et ne peuvent être interprétés comme englobant l'ensemble des articles référant au titre indiqué.

Les annexes font partie intégrante de cette entente collective.

Aux fins de cette entente collective, les expressions suivantes ont le sens qui leur est ci-après donné;

1.01 Annonce publicitaire

Une annonce publicitaire est un enregistrement audiovisuel au cours duquel sont suggérés, nommés, qualifiés ou décrits des produits, services, marques de commerce ou commanditaires, qui est produite dans le but de promouvoir la vente, la location ou l'utilisation d'un ou de plusieurs produits ou services offerts par l'annonceur.

L'annonce publicitaire est diffusée dans du temps commercial et/ou mise en ligne sur de l'espace commercial acheté par l'annonceur ou son agence, sur l'une ou l'autre des plateformes suivantes :

- Diffusion dans du temps commercial (tel que défini par le CRTC et devant faire un numéro d'approbation de « Télécaster ») à la télévision généraliste et/ou sur des chaînes spécialisées (incluant la « vidéo sur demande »);
- Diffusion dans du temps commercial sur un réseau en circuit fermé (achat de temps de diffusion par l'annonceur ou son agence), telle que les salles de cinéma, les panneaux d'affichage électronique, les transports publics, tout autre lieu public ou privé où se rassemblent des consommateurs éventuels; ou
- Mise en ligne à des fins commerciales, dans un espace publicitaire normalisé, tel que défini par le Bureau de la publicité interactive du Canada (IAB), lequel est offert en vente par un média et acheté par l'annonceur. À cet égard, les unités publicitaires présentement normalisées par l'IAB sont : super bannière, gratte-ciel, îlot (en format de base ou extensible), la pub flottante, la pub vidéo (intégrée ou en pre-roll) et la pub mobile.

Sont donc exclus de cette définition :

- Tous les contenus diffusés dans du temps « programme ».

Aux fins de la présente entente, seuls les enregistrements audiovisuels ayant fait l'objet d'un tournage seront considérés comme étant de la publicité. Sont donc exclues les annonces publicitaires dont la ou les techniques de production font exclusivement appel à de l'animation 2D, 3D, prise de vue fixe (photographie) et/ou de l'infographie.

1.02 Appel avancé (pre call)

Temps mis à la disposition du producteur, précédant l'appel général, par un technicien faisant partie de l'équipe technique et répondant à l'appel général.

1.03 Appel général

Heure déterminée par le producteur pour débiter la journée de travail. L'heure de l'appel général doit en tout temps précéder d'au moins trente (30) minutes l'heure du « prêt à tourner ».

1.04 APP

Association des producteurs publicitaires

1.05 AQTIS 514 Aiest (ci-après le Syndicat)

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.

1.06 Bris de plateau

Moment où est annoncé la fin de la journée de tournage.

1.07 Calendrier

Échéancier préparé par le producteur et prévoyant le déroulement de la production, notamment les jours d'enregistrement.

1.08 Combiné

Heures garanties pour du travail à effectuer hors plateau par le technicien après sa journée de travail

1.09 Contrat d'engagement

Entente écrite conforme au modèle joint à l'annexe « B » de cette entente collective, en format papier ou électronique, par laquelle le producteur retient les services d'un technicien pour une période précise et qui en fixe, entre autres, la production, la fonction, la rémunération, la durée et les conditions de travail.

1.10 Convocation

Heure et lieu spécifiques, fixés par le producteur ou déterminés par le technicien à la demande du producteur, à laquelle le technicien commence sa journée de travail.

1.11 Employé permanent

Salarié dont les services ne sont pas retenus aux fins d'une production en particulier, mais plutôt engagé à temps plein, par un seul et unique employeur, le tout de façon continue et ininterrompue et lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée.

1.12 Enregistrement (Tournage)

Action d'enregistrer une œuvre audiovisuelle destinée à la production d'une annonce publicitaire.

1.13 Équipe technique

Tous les techniciens, à l'exception des employés permanents, engagés sur une production, par le producteur, pour remplir en tout ou en partie les fonctions couvertes par la présente.

1.14 Feuille de service

Document papier ou électronique quotidien indiquant les convocations individuelles des techniciens, qui résume le plan de travail et qui donne la liste des détails pertinents de la journée de travail.

1.15 Feuille de temps

Document papier ou électronique, conforme à l'annexe « C » de cette entente collective, sur lequel le technicien ratifie, dans les espaces prévus à cet effet, les heures de travail qu'il a exécutées pour chaque semaine ou partie de semaine. Ce document sert au calcul de la rémunération du technicien.

1.16 Force majeure

Événement imprévisible et extérieur à la personne, auquel on ne peut résister et qui rend impossible l'exécution de l'obligation par l'une ou l'autre des parties.

1.17 Forfait

Rémunération sur une base quotidienne pour une journée ou une demi-journée de travail.

1.18 Forfait quotidien applicable (FQA)

Forfait quotidien qui tient compte des majorations appliquées en vertu de l'entente collective.

1.19 Forfait quotidien de base (FQB)

Forfait quotidien négocié entre un producteur et un technicien et inscrit au contrat d'engagement.

1.20 Forfait quotidien minimum (FQM)

Forfait quotidien minimum pour une fonction conformément à la présente entente collective.

1.21 Formulaire de remise

Document papier ou électronique, conforme à l'annexe « D » de cette entente collective, avec lequel le producteur établit la répartition des contributions producteur et déductions techniciens selon les rémunérations individuelles de l'équipe technique pour une période donnée, et à être envoyé avec le paiement des montants dus au Syndicat.

1.22 Jour garanti

Journée pour laquelle le producteur retient les services d'un technicien et pour laquelle il s'engage à le rémunérer, que cette journée soit travaillée ou non.

1.23 Majoration

Toute augmentation du tarif horaire de base ou du forfait quotidien de base qui affecte la rémunération. Plusieurs majorations peuvent s'additionner pour une même période.

1.24 Maison de services

Toute entreprise spécialisée offrant des services ou des biens utiles à la production, mais qui n'est pas le maître d'œuvre de la production.

1.25 Membre du syndicat

Toute personne assujettie par la présente et répondant aux obligations des statuts et règlements du Syndicat.

1.26 Pénalité

Majoration versée en raison du dépassement des plages horaires fixées par la présente entente collective.

1.27 Permissionnaire

Tout technicien qui n'est pas membre du Syndicat et dont les services sont retenus par le producteur.

1.28 Plan complémentaire

Plan ayant comme objectif d'obtenir une insertion ou un plan isolé, tourné, avec ou sans comédien, avec ou sans son, comprenant une équipe d'au plus dix (10) techniciens.

1.29 Plateau

Lieu, ou ensemble des lieux, choisi par le producteur où s'effectue le tournage en tout ou en partie, d'un message publicitaire.

1.30 Prime

Montant fixe supplémentaire accordé au technicien qui travaille dans des circonstances spécifiques prévues dans cette entente collective ou non.

1.31 Producteur

Personne physique ou morale qui retient les services de techniciens en vue de produire un enregistrement.

1.32 Production

Film publicitaire au sens de l'Annexe I de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, RLRQ c S-32.1*

Selon le sens qui lui est donné dans le texte, « production » désigne également l'ensemble ou une partie des étapes nécessaires de préproduction, d'enregistrement et de postproduction.

1.33 Production de service

Toute production d'une annonce publicitaire pour laquelle un membre de l'APP est mandaté par une autre maison de production ayant sa place d'affaires hors du Québec afin de tourner une annonce publicitaire au Québec.

1.34 Remise

Ensemble des contributions faites, sur la rémunération brute du technicien, par le producteur et cotisations faites par le technicien à chaque période de rémunération. Ces dernières sont calculées à partir du formulaire de remise joint à l'annexe « D » de cette entente collective.

1.35 Rémunération brute

Ensemble des sommes dues à un technicien en vertu de la présente entente avant toute déduction.

1.36 Repas

Nourriture (incluant les boissons) semblable à un repas de qualité standard, offrant une certaine variété et correspondant à cette heure de la journée.

1.37 Représentant de l'APP

Personne non concernée par un litige et dûment mandatée par l'APP afin d'agir au nom de celle-ci en toute matière couverte par cette entente collective.

1.38 Représentant du Syndicat

Personne ne faisant pas partie de l'équipe technique retenue par un producteur pour une production particulière, dûment mandatée par le Syndicat afin d'agir au nom de celle-ci en toute matière couverte par cette entente collective.

1.39 Représentant du producteur

Personne embauchée par le producteur et dûment mandatée par celui-ci pour agir en son nom, en toute matière couverte par la présente entente collective. Le producteur délégué et le directeur de production sont de tels représentants du producteur.

1.40 Studio

Tout espace vide, style coquille, qui ne constitue pas le décor et/ou on doit construire le décor et/ou des éléments servant à des effets optiques ou spéciaux.

1.41 Tarif horaire applicable (THA)

Tarif horaire effectif qui tient compte des majorations prévues en application de l'entente collective. Le tarif horaire applicable ne peut jamais excéder trois (3) fois le THB.

1.42 Tarif horaire de base (THB)

Tarif horaire négocié inscrit au contrat d'engagement pour une fonction.

1.43 Tarif horaire minimum (THM)

Tarif horaire minimum applicable pour une fonction conformément à la présente entente collective.

1.44 Technicien

Toute personne qui occupe une fonction régie par la présente entente collective, incluant les personnes offrant leurs services au moyen d'une personne morale et dont le producteur retient les services.

1.45 Temps transport-travail (TTT)

Temps où le technicien conduit un véhicule de production, y compris les véhicules personnels utilisés aux fins de la production, dans le cadre de sa journée de travail à la demande du producteur, que le transport-travail ait lieu en dehors ou à l'intérieur de la zone urbaine.

1.46 Temps transport-voyage et TTV

Temps requis par le technicien pour aller à son lieu de convocation et en revenir après sa journée de travail ou en dehors de sa journée de travail lorsque ce lieu de convocation est en dehors de la zone urbaine.

CHAPITRE 2 – RECONNAISSANCES ET BUT

2.01 Reconnaissance du Syndicat

L'APP et ses membres reconnaissent AQTIS section locale 514 AIEST comme le seul agent négociateur et le représentant de tous les artistes couverts par les reconnaissances octroyées au Syndicat eu égard au secteur 1 de la *Loi modifiant la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma et d'autres dispositions législatives, L.Q. 2009, c. 32*, et/ou par le Tribunal administratif du travail.

2.02 Reconnaissance de l'APP

Le Syndicat reconnaît l'APP, une association non reconnue de producteurs, comme le seul agent négociateur de ses membres aux fins de la conclusion d'une entente collective au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, RLRQ c S-32.1*

2.03 But de la présente entente collective

La présente entente collective a pour but de fixer les conditions minimales pour l'engagement des techniciens auxquels elle s'applique, de favoriser le maintien de bonnes relations entre les parties et de mettre en place une procédure d'arbitrage de griefs.

2.04 Modification à la Loi ou Reconnaissance

Si les reconnaissances du Syndicat étaient modifiées par l'effet d'une décision du Tribunal administratif du travail (TAT) ou par l'effet d'une modification de la Loi, et que cette modification a pour effet d'ajouter une ou plusieurs nouvelles fonctions visant la production d'annonces publicitaires, les parties conviennent de négocier les termes et conditions s'appliquant à de telles nouvelles fonctions au moment du renouvellement de la présente entente collective.

À défaut d'une entente entre les parties quant aux conditions minimales applicables à ces nouvelles fonctions, ces dispositions seront soumises à un arbitrage de différend.

Les parties conviennent que le producteur et le technicien négocieront les conditions de rétention de services du technicien de gré à gré jusqu'à la conclusion des conditions minimales d'engagement pour les nouvelles fonctions. Le producteur appliquera les dispositions relatives à la retenue syndicale et aux contributions du producteur prévues à l'entente collective.

CHAPITRE 3 – DROITS SYNDICAUX

3.01 Fonctions non prévues

Lorsqu'un producteur embauche un technicien dont la fonction est reconnue selon la Loi et non inscrite à la présente, ce dernier s'engage à faire signer un contrat d'engagement conforme à la présente entente collective en respectant la grille minimale de rémunération 6 000 000\$ à 9 999 999 \$ de l'entente cinéma convenue entre le Syndicat et l'AQPM.

Toutes les autres dispositions de la présente entente collective s'appliqueront à ce technicien.

3.02 Résident québécois

Lorsque le contrat d'engagement est régi par les lois québécoises, le technicien résidant au Québec demeure assujéti aux dispositions de la présente entente collective pour les productions dont le tournage a lieu en partie ou en totalité hors du territoire de la province de Québec.

3.03 Titre de fonction

Le producteur et le technicien ne peuvent modifier les titres des fonctions prévues à la présente entente.

3.04 Dérogation à l'Entente collective

Seul le Syndicat peut négocier des dérogations à la présente entente collective avec l'association de producteur ou avec un producteur directement. Aucune dérogation ne constitue un précédent.

Aucun membre ne peut, seul, en groupe ou au nom d'autrui, autoriser une dérogation à l'entente collective.

3.05 Maison de services

Lorsque le producteur fait appel à une maison de services, les employés permanents de cette maison de services peuvent fournir des services pour la production seulement si la prestation est en lien direct avec les biens et services fournis tels que la supervision et l'utilisation ou le soutien technique du matériel ou de l'équipement loué ou pour l'installation du matériel spécifiquement commandé à cette maison de services.

Autrement, le producteur ne peut confier l'une ou l'autre des fonctions couvertes par la présente entente collective à une personne n'étant pas un technicien et doit conclure un contrat d'engagement.

3.06 Tribunal administratif du travail

Si le Tribunal administratif du travail (TAT) considère que des fonctions d'artistes non prévues à la présente entente collective sont couvertes par les reconnaissances détenues par le Syndicat, les parties conviendront d'un tarif minimum pour chacune des nouvelles fonctions.

À défaut de s'entendre, la question est soumise à l'arbitrage selon la procédure prévue à la présente entente.

3.07 Exercice des droits syndicaux

Aucun producteur, ni aucune personne agissant pour un producteur ou une association de producteurs ne doit refuser d'engager un technicien à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte de la présente entente ou des lois, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un technicien à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte de la présente.

En cas de mésentente ou litige découlant de l'application de la présente, il y a présomption simple en faveur du technicien que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe au producteur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

3.08 Ingérence

Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

3.09 Assemblée générale

Les parties reconnaissent l'importance pour les techniciens de participer activement à la vie syndicale.

Afin de favoriser la participation du plus grand nombre à l'assemblée annuelle du Syndicat, il est convenu qu'aucun technicien ne sera appelé à travailler durant la période de cinq (5) heures prévues pour tenir son assemblée générale annuelle. Le Syndicat avisera l'APP au minimum trente (30) jours avant la tenue de son assemblée.

Le Syndicat reconnaît également que certaines circonstances comme la disponibilité d'un des intervenants principaux, d'un lieu de tournage, les conditions météorologiques ou les délais de livraison peuvent empêcher le producteur de respecter le présent article. Le producteur doit alors informer le Syndicat, dans les meilleurs délais, de la raison pour laquelle le tournage doit être effectué à cette date.

3.10 Assistance d'un représentant du Syndicat

Un ou des représentants du Syndicat peuvent en tout temps accompagner un technicien lors de rencontres concernant un avis disciplinaire, un congédiement ou tout autre sujet découlant de la présente.

3.11 Rencontre entre le représentant du producteur et le représentant du Syndicat

Sur rendez-vous et sans nuire à la bonne marche de la production, un ou des représentants du Syndicat peuvent rencontrer le producteur ou son représentant pour des questions relatives à l'application ou à l'interprétation de l'entente collective.

3.12 Visite de plateau par le représentant du Syndicat

Sans nuire à la bonne marche de la production, un ou des représentants du Syndicat peuvent se présenter sur le lieu de travail et rencontrer l'équipe technique.

À son arrivée sur le plateau, le ou les représentants du Syndicat aviseront le directeur de production.

CHAPITRE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DU PRODUCTEUR

4.01 Droit de gérance

Sous réserve des dispositions de la présente entente collective, le Syndicat reconnaît le droit du producteur de gérer et d'administrer son entreprise et d'exercer à cette fin toutes les fonctions de gérance dans la conduite de ses affaires. Le Syndicat reconnaît que ces droits de gestion et d'administration appartiennent exclusivement au producteur et à ses représentants.

4.02 Responsabilité des administrateurs

La présente entente collective n'a pas pour effet de soustraire les administrateurs d'une compagnie de production légalement constituée à la responsabilité solidaire qu'ils peuvent encourir envers les techniciens pour le paiement de tout montant d'argent qui leur est dû en vertu des présentes ou de toute loi ou tout règlement applicable, et en application de l'article 154 *Loi sur les sociétés par actions*, (R.L.R.Q. c S-31.1) ou de l'article 119 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (S.R.C. (1985) ch. C-44).

Dans un tel cas, les procédures de grief et d'arbitrage prévues par la présente entente ne s'appliquent pas et le technicien, ou le Syndicat en son nom, conserve tous ses recours devant les tribunaux judiciaires.

4.03 Statut fiscal

Le producteur veille au respect de la législation applicable, laquelle prévoit, notamment en matière fiscale, des paramètres permettant aux parties d'établir leurs statuts respectifs et les obligations afférentes à ceux-ci.

Ainsi, conformément à la législation applicable, le producteur ne peut imposer un statut fiscal à un technicien.

4.04 Assurances responsabilité civile

Le producteur doit s'assurer que tous les techniciens sont couverts par sa police d'assurance responsabilité générale. Le producteur s'engage à fournir, sur demande du Syndicat, la preuve d'une assurance responsabilité générale couvrant tous les techniciens.

4.05 Assurances relatives au travail hors Québec

Lorsque le travail s'effectue à l'extérieur de la province du Québec, le producteur contracte, à ses frais, une assurance voyage au nom du technicien pour la durée du séjour.

4.06 Assurances en cas de travail en zone à risque

Si un technicien reçoit une affectation de travail dans une zone de combat ou une affectation de travail à risque et l'accepte, ce technicien doit être protégé par une police d'assurance individuelle contre les accidents pour la durée de cette affectation et comportant des clauses d'invalidité, de décès et/ou de perte de membres pour un montant d'un million de dollars (1 000 000 \$), le bénéficiaire étant désigné par le technicien. Cette police doit être payée par le producteur et un exemplaire doit être présenté par le producteur au Syndicat au minimum une (1) semaine avant que ne commence la production.

Il faut entendre par « zone de combat » toute région ou localité où il y a conflit armé, des hostilités ou un état d'urgence déclaré par le gouvernement. Tout déplacement, travail ou survol dans une zone de combat, est réputé dangereux.

4.07 Avis d'ouverture de production

Le producteur avise le Syndicat de toute nouvelle production dès que le processus de rétention de services des techniciens débute.

Le producteur transmet au Syndicat via l'adresse électronique pub@aqtis514iatse.com les informations suivantes pour les projets d'enregistrement :

- Au plus tard trois (3) jours avant le début du travail :
 - Le nom de la production;
 - Le nom de ses représentants responsables (directeur de production et producteur);
 - Le ou les dates d'enregistrement;
 - La maison de production;
- Au plus tard un (1) jour avant le début de la première journée d'enregistrement :
 - Le lieu ou les lieux d'enregistrement;
- Au plus tard lors de la première journée d'enregistrement :
 - Une liste d'équipe constituée des membres et des permissionnaires du Syndicat embauchés pour la production;
- Tout document servant à la convocation doit être communiqué à toute l'équipe technique et au Syndicat au plus tard douze (12) heures avant l'heure de convocation du prochain jour d'enregistrement, ou au moment du bris de plateau du jour précédent.

Si les circonstances ne lui ont pas permis de fournir la totalité de ces informations dans le délai prescrit, le producteur informe le Syndicat des compléments ou des changements au fur et à mesure qu'ils se confirmeront.

CHAPITRE 5 – SYSTÈME D’EMBAUCHE DES TECHNICIENS

5.01 Engagement de techniciens membres

Le producteur comble ses besoins de techniciens d’abord par l’embauche exclusive de membre du Syndicat.

Le producteur se disant incapable de compléter ses équipes directement avec des membres s’engage à utiliser le système d’embauche des techniciens (SET) afin de combler les fonctions vacantes recherchées.

Le producteur embauchera des techniciens qui répondront à la procédure du SET.

5.02 Utilisation de techniciens non-membres du Syndicat

Le producteur qui retient les services d’un technicien non-membre du Syndicat est alors considéré comme un permissionnaire.

Si, dans le cadre d’une production donnée, plus de dix pour cent (10 %) des prestations de services couvertes par la présente entente collective (calculées en jour-technicien) sont effectuées par des techniciens n’étant pas membres du Syndicat, le producteur doit verser une pénalité de soixante-quinze dollars (75 \$) par jour-technicien dépassant le dix pour cent (10 %) permis.

Le calcul du ratio jours-techniciens équivaut au nombre de prestations de services pour chaque journée de travail nécessaire à l’ensemble de la production (incluant toutes les étapes de celle-ci).

Il est exclu du calcul du seuil de dix pour cent (10 %) les prestations de services effectuées par des techniciens n’étant pas membres du Syndicat :

- lorsque le producteur a consulté le Syndicat par le biais de son système d’engagement des techniciens ;
- et qu’aucun technicien disponible et répondant aux exigences spécifiques de la production n’ait été référé au producteur ou n’ait accepté d’œuvrer pour celui-ci aux conditions d’engagement offertes.

Sauf si le producteur a respecté la procédure prévue à l’alinéa précédent, les prestations de services effectuées par un technicien non-membre du Syndicat remplissant l’une ou l’autre des fonctions suivantes sont toujours considérées comme excédant le seuil de dix pour cent (10 %) : armurier, chauffeur spécialisé, chef paysagiste, chef sculpteur mouleur, graphiste, maquilleur d’effets spéciaux, mixeur sonore, monteur sonore, opérateur de drone, opérateur de projection visuelle, paysagiste, photographe de plateau, préposé aux premiers soins, responsable des animaux, sculpteur mouleur, technicien en infographie.

Le cas échéant, il revient au producteur de faire la preuve qu’il a consulté le SET et que cette consultation n’a pas permis de retenir les services d’un membre du Syndicat.

5.03 Technicien non-membre et non-résident du Québec

Avant de procéder à l'embauche du technicien non-membre du Syndicat et non-résident du Québec, le producteur doit expliquer les raisons motivant l'embauche de ce technicien au Syndicat.

Ce dernier est alors considéré comme permissionnaire. Si ce technicien n'a pas l'intention de devenir membre du Syndicat, il peut être exempté des contributions au régime d'assurance et de retraite.

En revanche, pour la part employeur assurances et régime de retraite, le producteur verse au Syndicat, le montant correspondant au minimum prévu à l'entente pour le poste occupé multiplié par le minimum garanti de huit (8) heures et par les jours garantis au contrat d'engagement.

CHAPITRE 6 – DROITS ASSOCIATIFS

6.01 Cotisation syndicale

Le producteur retient le montant de la cotisation syndicale proportionnelle déterminé par le Syndicat de la rémunération brute du technicien, et ce, à chaque période de rémunération.

À la date de la signature de la présente entente, le montant de la cotisation syndicale proportionnelle est équivalent à 2,5 %

6.02 Frais de permis

Le producteur perçoit pour le Syndicat, sans frais, sur la rémunération brute pour tout technicien permissionnaire, le montant du permis de travail déterminé par le Syndicat.

À la date de la signature de la présente entente, le permis de travail est fixé 7,5 %

6.03 Contribution au régime d'assurances collectives

Le producteur perçoit sans frais les contributions du technicien au régime d'assurances collectives du Syndicat.

Le producteur verse également au Syndicat des contributions à titre de contribution du producteur au régime d'assurances collectives du Syndicat.

Lesdites contributions sont respectivement équivalentes à 2,5 % et à 4 % de la rémunération brute du technicien.

6.04 Contributions au régime de retraite

Le producteur perçoit sans frais les contributions du technicien au régime de retraite du Syndicat.

Le producteur verse également au Syndicat des contributions à titre de contribution du producteur au régime de retraite du Syndicat, ce dernier étant à la signature de la présente entente un régime à cotisation déterminée.

Lesdites contributions sont respectivement équivalentes à 5 % et à 5,5 % de la rémunération brute du technicien.

6.05 Cotisations déterminées par le Syndicat

Le Syndicat peut modifier le montant de la cotisation syndicale proportionnelle et celui des frais de permis de travail exigibles en avisant par écrit l'APP minimalement 30 jours avant l'entrée en vigueur des changements.

6.06 Remises calculées de bonne foi

Les permis, contributions et cotisations à retenir sur la paie du technicien seront calculés par le producteur sur la foi de la déclaration de statut de membre ou non-membre que le technicien aura signée sur son contrat d'engagement.

Le producteur ne pourra être tenu responsable d'une déclaration erronée de la part du technicien. Cependant, le producteur doit ajuster sans délai, pour l'avenir, le traitement des permis, des cotisations et des contributions régulières pour un technicien lorsqu'il est informé d'une erreur ou d'un changement de statut par le technicien ou le Syndicat.

Si, pour une raison quelconque, les retenues sur la paie ou les montants des permis de travail exigibles d'un technicien ne sont pas déduits au moment prévu, ils sont alors payés par le producteur au Syndicat. Le producteur peut réclamer du technicien la retenue ou le montant du permis payé en son nom dans les douze (12) mois du paiement, à défaut de quoi la réclamation est prescrite.

Le producteur doit tenter de s'entendre avec le technicien sur les modalités de remboursement des déductions non effectuées qu'il a versées au Syndicat en vertu des présentes. À défaut d'une entente, le remboursement sera étalé sur une période du double de la période pendant laquelle les cotisations n'ont pas été retenues.

6.07 Modalités de transmission des remises

Les contributions et cotisations retenues par le producteur sont versées au Syndicat le vingt-et-unième (21^e) jour du mois suivant pour l'ensemble des périodes de rémunération du mois précédent. Ces versements sont accompagnés des feuilles de temps, du rapport complet des revenus et des retenues de chaque technicien selon le Formulaire de remise.

Le producteur a les mêmes obligations qu'un fiduciaire envers les montants perçus et contributions jusqu'à ce qu'ils soient remis au Syndicat. De plus, même s'il confie la production de la rémunération à une maison de service spécialisée, le producteur demeure entièrement responsable des erreurs ou des omissions commises par la maison de service.

6.08 Complétion des formulaires

Seules les feuilles de temps de la plateforme électronique SYNC accessibles exclusivement aux membres de l'APP peuvent être utilisées pour effectuer la paie des techniciens.

Seul le formulaire de remise, incluant sa version électronique, peut être utilisé pour effectuer le calcul des sommes dues au Syndicat.

Lesdits formulaires doivent être complétés en entier, incluant les calculs détaillés des éléments constituant la rémunération.

6.09 Retard dans le versement des remises

À défaut de respecter le délai de transmission prévu, le producteur doit verser au Syndicat à titre de pénalité de retard de paiement une indemnité équivalant à vingt-quatre pour cent (24 %) par année des sommes dues calculées au prorata du nombre de jours de retard.

Les montants dus sont réputés avoir été transmis au Syndicat à la date du cachet postal ou de leur réception par le Syndicat.

6.10 Frais de non-conformité des remises

L'envoi par le producteur de formulaires non conformes ou incomplets sera considéré comme un retard et entraînera des frais d'administration de vingt-cinq dollars (25 \$) payables par le producteur au Syndicat, pour chaque formulaire de remise non conforme ou incomplet, en plus des frais d'intérêts prévus pour les sommes manquantes.

6.14 Erreur de bonne foi

Toute erreur ou omission de calcul ne peut avoir pour effet de rendre le formulaire non conforme.

CHAPITRE 7 – DROIT DE GÉRANCE ET ENGAGEMENT

7.01 Condition d'engagement

Seul le producteur, ou son représentant, est responsable de négocier, engager, discipliner et congédier un technicien sous contrat d'engagement.

Le producteur, ou son représentant, ne peut être un membre du Syndicat.

7.02 Conclusion du contrat d'engagement

Le producteur doit conclure un contrat d'engagement avec le technicien afin de retenir ses services.

Seul le contrat d'engagement disponible sur la plateforme électronique SYNC est valide ou celui en annexe lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent.

7.03 Contrat d'engagement

Le contrat d'engagement doit être dûment complété et tous les champs obligatoires remplis.

Toutes les ententes convenues verbalement ainsi que tous les avantages particuliers négociés qui ne sont pas prévus à la présente entente doivent apparaître au contrat d'engagement.

À défaut de s'y retrouver, tout échange écrit déterminant de telles ententes et avantages particuliers sont réputés faire partie du contrat d'engagement.

Une fois complété et signé, le formulaire constitue le contrat d'engagement du technicien.

7.04 Autorisation retenues

Par la signature du contrat d'engagement, le technicien autorise les retenues et cotisations prévues à l'entente collective ainsi que le montant du permis de travail exigible le cas échéant.

7.05 Signature du contrat

Le producteur doit rendre disponible au technicien son contrat d'engagement dûment complété et signé avant qu'il ne débute l'exécution de ses services ou, au plus tard, avant la fin du premier repas de la première journée de travail, et ce, peu importe l'étape de production.

7.06 Délais de transmission

La transmission du contrat d'engagement à toutes les parties s'effectue au plus tard à la fin de la première journée de travail.

7.07 Rémunération additionnelle

Toutes majorations de la rémunération prévues à l'entente doivent être préalablement autorisées par le producteur ou le représentant du producteur.

7.08 Modalités du cumul de fonctions

Le producteur peut confier à un technicien les tâches de deux fonctions pour la même production, si et seulement si, les fonctions sont de nature connexe et que la charge des deux fonctions réunies demeure raisonnable; que le cumul de fonctions est explicitement prévu au contrat d'engagement; que les deux fonctions sont clairement identifiées au contrat.

La rémunération minimale pour un cumul de fonctions se calcule sur la base du tarif le plus élevé des deux fonctions et minimalement sur le THM majoré de trente-cinq pour cent (35 %).

CHAPITRE 8 – RÉMUNÉRATION

8.01 Période de rémunération

La période de rémunération débute à minuit le dimanche pour se terminer à 23h59 le samedi suivant.

Toutefois, aux fins de déterminer la rémunération payable au technicien, toutes les heures d'une journée de travail seront comptabilisées dans la semaine où elles débutent.

8.02 Délais de rémunération

Le producteur rémunère le technicien au plus tard quatorze (14) jours suivant la fin de la première période de rémunération.

Par la suite, le producteur verse la rémunération du technicien à intervalles réguliers ne dépassant pas sept (7) jours civils.

Le producteur est relevé de la présente obligation si et seulement si le technicien n'a pas soumis la documentation nécessaire pour se faire rémunérer (contrat et feuille de temps complétés et approuvés).

8.03 Retard rémunération

Le producteur qui ne verse pas la rémunération due au technicien dans les délais prescrits aux présentes doit verser au Syndicat pour le compte du technicien, à titre de pénalité de retard de paiement, une indemnité équivalant à vingt-quatre pour cent (24 %) par année calculée au prorata du nombre de jours de retard.

8.04 Fiche de rémunération

La fiche de rémunération doit être rédigée en français et indiquer les renseignements suivants si applicables :

- a) Le nom du technicien;
- b) Le nom de la maison de production;
- c) Son adresse et numéro de téléphone;
- d) Le titre du projet;
- e) Le temps travaillé;
- f) La rémunération brute;
- g) Les déductions à la source détaillées;
- h) La rémunération nette;
- i) L'allocation de vacances;
- j) Les avantages sociaux;
- k) Les retenues et cotisations employeur et technicien;
- l) L'allocation pour l'outillage spécialisé et technologique;
- m) Les autres allocations.

Cette fiche de rémunération est indépendante du chèque (ex. : talon, feuille annexée).

8.05 Feuille de temps

Pour chaque jour de travail, le producteur remplit la feuille de temps pour chaque technicien et transmet celle-ci au plus tard quarante-huit (48) heures après la journée de travail au technicien pour approbation.

Le technicien possède alors quarante-huit (48) heures pour l'approuver ou demander des corrections le cas échéant.

La feuille de temps doit être identique à l'horaire réel du technicien et ne peut être modifiée, sous quelque prétexte que ce soit, sans le consentement des parties.

L'approbation de la feuille de temps par le technicien implique que ce dernier reconnaît que les heures inscrites ont été réellement travaillées.

CHAPITRE 9 – APPLICATION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT

9.01 Résiliation de gré à gré

Le producteur et le technicien peuvent, d'un commun accord, résilier un contrat d'engagement.

Le consentement des parties doit être exprimé par écrit et une copie de l'écrit doit être transmise au Syndicat et à l'APP par le producteur.

9.02 Résiliation pour force majeure

En cas de force majeure, le producteur et le technicien sont libérés de leurs obligations contractuelles réciproques pour le temps que dure cette force majeure.

9.03 Résiliation d'un contrat d'engagement

Le producteur peut annuler un contrat d'engagement, sans pénalité, quarante-huit (48) heures avant la date prévue du début de la prestation de service.

Dans ce cas, le producteur garantit au technicien un droit de rappel lors de la reprise du travail.

Le technicien peut annuler son contrat d'engagement sans pénalité, quarante-huit (48) heures avant la date prévue du début de la prestation de service.

9.04 Indemnité de résiliation de contrat

Le producteur qui annule un contrat d'engagement à moins de quarante-huit (48) heures avant la date prévue pour le début du travail verse au technicien, payé au THB ou à forfait, la garantie équivalente à une journée de tournage.

Un technicien qui annule son contrat d'engagement à moins de quarante-huit (48) heures avant la date prévue pour le début du travail verse au producteur, à titre d'indemnité, l'équivalent de la garantie quotidienne pour un jour de travail.

9.05 Report d'une journée de travail

Le producteur peut reporter une (1) seule journée prévue à un contrat d'engagement. Dans ce cas, il avise le technicien et le Syndicat au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la journée reportée.

À défaut d'avoir respecté ce délai, le producteur paie les heures garanties au contrat d'engagement pour la journée reportée.

9.06 Report et non-disponibilité

Si le technicien n'est pas disponible à la date fixée pour le report, le producteur et le technicien sont libérés de leurs obligations respectives à l'égard de cette journée.

9.07 Tournage extérieur et contrainte météorologique

Le producteur peut reporter une journée de tournage sans pénalité dans le cas d'une contrainte météorologique en donnant un préavis de douze (12) heures avant l'appel général si le producteur ne dispose pas de location de repli.

Le producteur avise alors le technicien du report, et ce, par courriel, avec copie au Syndicat.

Toutefois, le producteur qui annonce le report d'une journée de tournage moins de douze (12) heures avant l'appel général doit verser au technicien l'équivalent de la garantie quotidienne prévue au contrat d'engagement pour la journée reportée.

Si le technicien n'est pas disponible à la date fixée pour le report, le producteur et le technicien sont libérés de leurs obligations respectives pour cette journée.

9.08 Jour réservé pour contrainte météorologique

Lorsqu'une production nécessite d'un (1) à deux (2) jours de tournage à l'extérieur, le producteur peut réserver un (1) jour de report pour contrainte météorologique.

Lorsqu'une production nécessite trois (3) jours et plus de tournage à l'extérieur, le producteur peut réserver deux (2) jours de report pour contrainte météorologique.

Chaque jour supplémentaire réservé au-delà de la limite permise devra être dédommagé à hauteur de cinquante pour cent (50 %) de la rémunération convenue au contrat d'engagement à titre de prime de disponibilité.

Le producteur n'a pas à verser la prime de disponibilité si l'entièreté des jours réservés ont été travaillés.

9.09 Absence

Le technicien peut s'absenter pour raison de maladie ou motif sérieux pendant la durée de son contrat d'engagement. Sauf en cas de situation hors de son contrôle, il doit informer le producteur, le plus tôt possible avant le début de la journée de travail, en précisant les motifs de son absence et la date prévue de son retour.

Le producteur peut procéder au remplacement d'un technicien absent pour maladie ou motif sérieux, et ce, pour la durée de l'absence.

9.10 Absence à l'occasion d'un décès ou des funérailles

Un technicien peut être libéré de son obligation de rendre des services à un producteur si suivant son engagement, un décès survient dans sa famille ou dans sa belle-famille. Les libérations suivantes, avec ou sans perte de rémunération, s'appliquent :

- a) Conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère, sœur, donne droit à deux (2) jours sans perte de salaire. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire;
- b) Un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint, donne droit à 1 jour sans salaire.

Le technicien doit aviser le producteur de son absence le plus tôt possible. Il doit aussi indiquer la possibilité de revenir au travail suivant ses absences à l'occasion du décès ou des funérailles d'un proche. Le technicien est alors libéré de ses obligations avec le producteur.

9.11 Remplacement

Un technicien ne peut pas se faire remplacer par un autre technicien sans avoir préalablement obtenu l'autorisation du producteur, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable.

La demande de remplacement doit être formulée dans un délai minimal de trois (3) jours avant la journée de travail prévue.

CHAPITRE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 Règles de santé et sécurité

En plus des obligations prévues par la Loi, le producteur s'engage à respecter et appliquer l'ensemble des normes prévues :

- a) aux fiches intitulées *Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec*; *¹
- b) aux fiches de sécurité développées par le service de prévention du Syndicat

10.02 Trousse de premiers soins

Toutes les équipes de production doivent disposer d'une trousse de premiers secours conforme et accessible à tous, en tout temps, peu importe l'endroit où elles travaillent.

Plus précisément, les équipements de premiers soins et les premiers secours doivent être conformes à la fiche #9 des RSICVQ ainsi que le *Règlement sur les normes minimales des premiers secours, A-3.001, r. 10*

10.03 Prime au secouriste

Le technicien qui agit à titre de secouriste selon le *Règlement sur les normes minimales des premiers secours, A-3.001, r. 10* lors de sa prestation de travail à droit à une prime de 8\$/jour.

10.04 Contribution aux équipements de sécurité

Le producteur s'engage à respecter et appliquer la contribution financière du producteur sur la rémunération brute du technicien pour les équipements de sécurité de base décrite à l'annexe « K » jointe à cette entente collective. Le montant quotidien correspondant à ladite contribution doit être inscrit à titre de condition particulière du contrat d'engagement de chaque technicien concerné.

¹ Le terme « fiches », désigne les fiches signalétiques publiées dans le cadre des *Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec* (« RSICVQ ») et leur mise à jour.

10.05 Environnement exempt de harcèlement

Toute personne, technicien ou producteur, a le droit à un environnement de travail exempt de harcèlement, que ce soit de la part d'un producteur, d'un technicien, ou de toute autre personne.

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 du salarié 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 le salarié.

10.06 Politique de prévention de harcèlement

Le producteur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

À cet effet, il doit notamment adopter et rendre disponible au technicien 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. Les références communes sont consignées à l'annexe « J » de la présente entente.

10.07 Engagement des parties

Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail par la sensibilisation et de l'information.

Les parties et leurs représentants ne divulgueront à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème de violence ou harcèlement à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de sanctions.

Le consentement du plaignant est nécessaire pour chaque étape.

Dans le traitement et le règlement d'une plainte, la personne harcelée ne doit, en aucun cas, subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

Les parties ont consigné des exemples et les ressources appropriées dans la lettre d'entente sur le harcèlement.

10.08 Procédure en cas de harcèlement

En tout temps, le technicien peut solliciter l'avis, l'aide ou la collaboration du Syndicat pour toute situation susceptible de constituer du harcèlement, qu'elle en soit la victime ou qu'elle soit visée par une enquête. Il en va de même pour toute personne ayant été témoin ou informée d'une telle conduite.

La personne croyant être victime de harcèlement doit, idéalement, et même si elle croit qu'il est possible de remédier à la situation directement avec l'auteur présumé, en aviser le producteur.

S'il est saisi d'une plainte alléguant une situation susceptible de causer du harcèlement, le producteur doit immédiatement procéder à une enquête selon les règles habituelles, notamment quant à l'obligation du maintien de la confidentialité de la démarche, ainsi que de permettre aux personnes concernées d'être entendues

Il doit également aviser le Syndicat dès qu'un technicien est concerné (cela vaut également pour toute situation où l'auteur présumé du harcèlement est un représentant du producteur).

Au terme de son enquête, le producteur avise les personnes concernées des résultats de sa démarche et, le cas échéant, prend les mesures appropriées (à titre d'exemple, empêcher que les personnes aient à se côtoyer dans le cadre de leur prestation de travail, suspension, etc.). Le producteur doit également informer le Syndicat de ces conclusions.

10.09 Absence de discrimination

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

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Les règles relatives au harcèlement psychologique, sexuel ou physique, prévues par le présent Chapitre, s'appliquent.

CHAPITRE 11 – CLAUSES PROFESSIONNELLES

11.01 Matériel et équipement

Le producteur fournit au technicien le matériel et les équipements nécessaires à l'accomplissement de son travail, à l'exception du strict outillage de base, qui est fourni par le technicien.

Lorsqu'à la demande du producteur, le technicien loue du matériel ou des équipements auprès d'un tiers, le producteur assume les dépenses.

11.02 Équipement confié

Le technicien s'engage à prendre soin de l'équipement qui lui est confié et à apporter toute sa collaboration afin d'assurer le maintien de l'état des locaux et de tout autre objet fourni par le producteur.

Le technicien peut être tenu responsable des dommages, des bris ou des pertes aux biens qui lui sont confiés, causés par sa négligence.

11.03 Vérification de l'équipement

À la demande du producteur, le technicien peut avoir à s'assurer du bon fonctionnement des équipements mis à sa disposition et l'état des locaux qu'il doit utiliser. Dans un tel cas, le technicien est rémunéré au THA.

11.04 Matériel défectueux

Dans les meilleurs délais, le technicien doit signaler au producteur tout matériel défectueux, brisé ou disparu. Le cas échéant, le producteur remplace ledit matériel ou fournit au technicien le soutien technique nécessaire.

11.05 Argent personnel

Le technicien ne doit, en aucun cas, utiliser ses propres fonds à la demande du producteur, sans qu'une entente à cet effet n'ait été préalablement signée avec ce dernier.

11.06 Fonds avancés par le producteur

Le technicien est responsable de toute somme d'argent (petite caisse) qui lui est avancée par le producteur ou son représentant.

Un bilan de l'utilisation de toute somme ainsi reçue, accompagné des factures afférentes, doit être remis au producteur ou à son représentant en tout temps sur demande, ou au plus tard à la fin de l'engagement du technicien.

11.07 Enregistrement sonore et visuel

Il est interdit de prendre des photographies ou des enregistrements, ou les deux, à moins d'avoir eu une autorisation explicite du producteur. Le technicien qui a obtenu l'autorisation de prendre une photographie ou de procéder à un enregistrement aux fins de la production, ne peut en aucun cas reproduire, communiquer ou partager l'œuvre avec autrui, incluant tout site internet ou médias sociaux.

11.08 Disposition pour chauffeur et chauffeur spécialisé

Le technicien qui doit conduire un véhicule à la demande du producteur doit obtenir un MHG et est toujours rémunéré au THA.

Le retour au lieu de convocation initiale ou prise en charge d'un véhicule du technicien ayant fait du temps transport travail (TTT) à son début de journée est payé au THA qu'il conduise ou non un véhicule.

Le temps transport travail est rémunéré au THA à l'aller et au retour, entre le bureau de production ou le lieu de prise en charge d'un véhicule de production et le lieu d'assignation ayant fait l'objet d'une entente entre le producteur et le technicien.

Est aussi rémunéré, tout le temps consacré à conduire un véhicule de production, à la demande du producteur.

De plus, lorsque les circonstances l'obligent, afin de respecter la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds (L.R.Q., c. P-30.3)* (dite Loi 430), le retour du technicien à son lieu de convocation initial est payable au THA.

11.09 Vérification avant départ du véhicule

Tout temps mis à la disposition du producteur afin d'effectuer la vérification avant départ du véhicule et remplir le cahier de route est considéré comme du temps travaillé au THA.

Le producteur doit s'assurer que tout véhicule loué est en bon état.

11.10 Infraction au Code de la route

Le technicien s'engage à respecter le *Code de la sécurité routière du Québec (R.L.R.Q., c.C.-24.2)* et reconnaît qu'il est le seul responsable du coût des contraventions, y compris des pénalités et intérêts, liées au Code de la route et de stationnement qu'il pourrait avoir dans le cadre de son travail, sauf en ce qui a trait aux contraventions dues aux surcharges de poids du véhicule, si le véhicule n'appartient pas au technicien.

11.11 Directeur des lieux de tournage

Dans le cadre de l'accomplissement de son mandat, il est possible que le Directeur des lieux de tournage soit requis d'effectuer une recherche en vue de trouver de nouvelles locations ne figurant pas au catalogue de ce dernier, à la demande du producteur.

Le cas échéant, le producteur autant que le directeur des lieux de tournage pourront conserver dans leur « catalogue » respectif les informations desdits lieux.

11.12 Scripte

Dans le cas où plus d'une caméra est utilisée et qu'un rapport pour ces caméras est demandé par le producteur à un technicien dont les services ont été retenus comme scripte, le scripte reçoit une prime de soixante dollars (60 \$) par jour. Cette prime n'est pas incluse dans le calcul des majorations et pénalités.

11.13 Heure(s) hors plateau

Le producteur peut garantir à un technicien un nombre quotidien d'heures fixes hors plateau, rémunérées au THA du technicien au moment de la fin de sa journée de travail.

CHAPITRE 12 – HORAIRE DE TRAVAIL

12.01 Disposition générale

Le producteur et le technicien doivent convenir d'un régime d'horaire et d'un mode de rémunération en fonction des modalités prévues à ce chapitre. Qui plus est, le THB ou, le cas échéant, le FQB ne peut être inférieur aux minimums prévus à l'Annexe A de la présente entente.

12.02 Heures garanties

Les heures prévues au THB ou FQB sont réputées pourvu que le technicien se rapporte au lieu et à l'heure de sa convocation ou qu'il demeure à la disposition du producteur.

Si le producteur et le technicien conviennent de plus d'un régime de rémunération pour un même contrat d'engagement, la date de travail pour chacun des régimes déterminés devra être spécifiée au contrat.

12.03 Départ volontaire

Le technicien qui, en raison d'un motif sérieux, ou après en avoir reçu l'autorisation du producteur, quitte son travail avant la fin de ses heures prévues, perd son droit à la rémunération garantie pour cette journée non complétée et n'est rémunéré que pour les heures travaillées au THA ou au prorata de son FQB selon le cas.

Le producteur peut alors procéder à son remplacement temporaire ou permanent, si le technicien est dans l'impossibilité de reprendre son poste.

12.04 Comptabilisation au quart d'heure

La journée normale de travail est constituée d'heures consécutives, à l'exception des périodes de repas. Cette journée de travail peut commencer à une date et se terminer à une autre date, en continuité.

La durée de la prestation de service est comptabilisée au quart d'heure près.

12.05 Plafond de majoration

Le cumul de toutes les majorations et pénalités prévues à l'entente ne peut en aucun cas excéder trois (3) fois le THB négocié.

12.06 Rémunération sur une base horaire

Un minimum de huit (8) heures (MHG 8) est garanti au technicien par journée de tournage sauf dans les cas d'horaires spéciaux.

Le technicien est rémunéré en temps supplémentaire :

- a) À compter de la neuvième (9^e) heure, il est rémunéré au THB majoré de cinquante pour cent (50 %);
- b) À compter de la treizième (13^e) heure, il est rémunéré au THB majoré de cent pour cent (100 %);
- c) À compter de la dix-septième (17^e) heure, il est rémunéré au THB majoré de deux cents pour cent (200 %).

12.07 Rémunération selon un forfait quotidien

Le producteur peut seulement offrir un FQB aux techniciens occupant des fonctions pour lesquelles un FQB est prévu à la grille minimale de rémunération.

Le producteur s'engage pour la durée entière de la production à faire travailler le technicien en FQB sauf dans les cas expressément prévus à la présente entente collective.

12.08 Heures comprises dans un forfait quotidien de base

Le FQB est calculé à raison de quatorze (14) fois le THB négocié avec le technicien.

Dans le cas spécifique des 1^{ers} assistants à la réalisation, le FQB de 14 heures inclut toutes les périodes de repas.

12.09 Heures garanties au FQB

Toutes les garanties prévues à la présente entente collective s'appliquent également aux techniciens rémunérés par forfait.

12.10 Temps supplémentaires en FQB

Le technicien rémunéré selon un FQB est rémunéré au-delà de la quinzième (15^e) heure, pour toutes heures ou fractions d'heure de travail, au THB majoré de cent pour cent (100 %).

Le technicien rémunéré selon un FQB est rémunéré au-delà de la dix-septième (17^e) heure, pour toutes heures ou fractions d'heure de travail, au THB majoré de cent pour cent (200 %).

12.11 Appel avancé

Les heures de travail effectuées plus de deux (2) heures avant l'appel général sont rémunérées au THA majoré de cent pour cent (100 %).

12.12 Prime de nuit

Pour toute heure ou fraction d'heure mise à la disposition du producteur entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures, le technicien reçoit une prime de 3 \$/heure.

Cette prime n'est pas utilisée pour le calcul du temps supplémentaire et des pénalités. Cette prime de nuit s'applique exclusivement à tout travail en studio et aux monteurs et assistants monteurs affectés à des horaires de nuit, à la demande du producteur.

12.13 Sixième (6e) journée consécutive de travail

Lorsque le technicien est appelé à travailler une sixième (6e) journée consécutive pour une même production, cette journée est rémunérée sur la base du THB majoré de cinquante pour cent (50 %) ou du FQB majoré de cinquante pour cent (50 %).

La majoration de cinquante pour cent (50 %) pour la 6e journée de tournage consécutive ne s'applique pas aux techniciens qui gèrent eux-mêmes leur temps de préparation.

12.14 Septième (7e) journée consécutive de travail

Lorsque le technicien est appelé à travailler une septième (7e) journée consécutive ou plus, ces journées sont rémunérées sur la base du THB majoré de cent pour cent (100 %) ou du FQB majoré de cent pour cent (100 %).

La majoration de cent pour cent (100 %) pour la 7e journée de tournage consécutive ne s'applique pas aux techniciens qui gèrent eux-mêmes leur temps de préparation.

Cette majoration s'applique jusqu'à ce qu'un jour de repos soit accordé au technicien.

12.15 Exceptions relatives aux productions de service

Les articles 12.13 et 12.14 qui concernent la majoration prévue pour les jours supplémentaires (6e, 7e et les suivants) ne s'appliquent pas aux productions de service.

Pour se prévaloir de cette exception, le producteur doit avertir le Syndicat lors de l'ouverture de sa production.

Néanmoins, le producteur doit payer le temps supplémentaire pour tout travail exécuté au-delà de la durée de la semaine normale de travail majoré de cinquante pour cent (50 %) sauf si les heures concernées ont déjà fait l'objet d'une prime ou d'une pénalité.

La semaine normale de travail est de 40 heures et elle débute le jour indiqué au contrat ou, à défaut, le jour de la semaine où la prestation de services du technicien débute.

12.16 Enregistrement à l'étranger

Dans le cadre d'un tournage effectué à l'étranger, les dispositions applicables concernant les jours fériés, la sixième journée de travail et la septième journée de travail peuvent faire l'objet d'une dérogation écrite intervenue entre l'APP et le Syndicat si la majorité de l'équipe technique décide de poursuivre le travail sans jour de congé afin d'en réduire la durée du séjour.

Cette décision doit être prise par scrutin secret, organisé par le Syndicat, avant le départ des techniciens pour l'étranger.

12.17 Période de repos

Tout technicien a droit à une période de repos d'au moins dix (10) heures entre 2 prestations de travail pour une même production.

Si la journée de travail du technicien, excluant la période de repas, mais incluant le temps-transport voyage ou travail, dure plus de seize (16) heures, la période de repos minimale doit être de douze (12) heures.

12.18 Travail effectué pendant la période de repos

Le temps mis à la disposition du producteur pendant la période de repos est rémunéré au THA majoré d'une pénalité équivalant à cent pour cent (100 %) du THB.

Toutefois, tout temps mis à la disposition du producteur à l'intérieur des huit (8) premières heures de la période de repos du technicien est rémunéré au THA majoré d'une pénalité équivalant à deux cents pour cent (200 %) du THB.

12.19 Horaire spécial

Le producteur peut retenir les services d'un technicien pour un horaire spécial comportant seulement quatre (4) heures garanties. Dans une telle éventualité, le producteur doit aviser le technicien que ses services sont retenus pour un horaire spécial au moment de la rétention de ses services.

L'horaire spécial ne peut être utilisé que pour un technicien qui n'est pas visé par l'appel général de la journée en cours.

12.20 Cas pouvant faire l'objet d'un horaire spécial

Le producteur peut seulement retenir les services du technicien en fonction de l'horaire spécial dans les cas suivants :

- Pré production;
- Réunion de production, lorsque le producteur exige la participation du technicien;
- Repérage;
- Essais techniques;
- Test caméra;
- Séances de photographie;
- Montage et démontage des équipements techniques, décors accessoires et costumes;
- Remise d'équipement;
- Synchronisation des rushes, visionnement, retouches au montage;
- Reprise de tournage;
- Plan complémentaire;
- Transport en dehors d'une journée de tournage.

12.21 Majoration en cas d'horaire spécial

Dans le cas où il est rémunéré à l'heure, le THB du technicien pour ces quatre (4) heures de l'horaire spécial est alors majoré de dix pour cent (10 %).

Si le technicien est rémunéré par FQB, il reçoit la moitié de son FQB pour un maximum de quatre (4) heures.

12.22 Travail au-delà de l'horaire spécial

Si le travail excède quatre (4) heures, la journée du technicien est alors rémunérée comme une journée normale de travail avec la garantie quotidienne prévue.

12.23 Message publicitaire simple

Le Message publicitaire simple comprend un maximum de cinq (5) heures de travail.

Le THB du technicien rémunéré à l'heure est alors majoré d'une prime de vingt-cinq pour cent (25 %).

S'il est rémunéré par FQB, la rémunération du technicien ne peut être inférieure à cinquante pour cent (50 %) du FQB et est majorée de vingt-cinq pour cent (25 %).

12.24 Goûter substantiel en message publicitaire simple

Le producteur met en tout temps un goûter substantiel (cantine) convenable à la disposition de l'équipe technique.

12.25 Horaire repas lors d'un dépassement horaire d'un message publicitaire simple

En cas de dépassement de ce maximum de cinq (5) heures, seul l'horaire repas 3/5 peut être appliqué.

12.26 Travail dépassant l'enregistrement d'un message publicitaire simple

Si le travail excède ce maximum de cinq (5) heures, de la préparation au démontage, la journée du technicien est alors rémunérée comme une journée normale de travail avec la garantie quotidienne prévue.

CHAPITRE 13 – HORAIRE DE REPAS ET PÉRIODE DE GRÂCE

13.01 Détermination de l'horaire de repas

Les périodes de repas sont déterminées par le producteur. Celui-ci peut choisir d'utiliser les dispositions relatives aux articles 13.11 à 13.15 (« Horaire 5-5 ») ou des articles 13.15 à 13.19 (« Horaire 6-6 »).

Le producteur informe préalablement les techniciens de son choix au moment de leur convocation et sur la feuille de service.

Les périodes de repas sont applicables à tous les techniciens, tant ceux en THB qu'en FQB.

13.02 Particularités à l'horaire de repas

Tout technicien travaillant moins de 3 heures avant sa période de repas est considéré en temps continu.

Nonobstant le paragraphe précédent, un maximum de quatre (4) techniciens peut être convoqué une (1) heure avant la première période de repas tout en demeurant assujéti à l'heure de repas de l'équipe technique.

13.03 Computation des périodes de repas d'une heure et moins

Les périodes de repas d'une heure et moins sont calculées à partir du moment où le technicien arrive sur les lieux où les repas sont servis.

13.04 Repas au frais du producteur

Lorsque le producteur doit fournir le repas sur le lieu de travail, il peut, à défaut de fournir le repas, payer les allocations de repas.

Le producteur pourra se prévaloir de cette possibilité uniquement lorsque les sites de restauration adéquats se trouvent à moins de cinq cents (500) mètres par la route du lieu de travail.

Quand le producteur doit fournir le repas au technicien et que ce dernier ne peut se présenter à l'endroit de restauration prévu, le producteur, à défaut de fournir le repas, paie les allocations de repas prévues

13.05 Repas de qualité standard

Tout repas fourni aux frais du producteur doit être semblable en qualité à un repas standard de cette heure de la journée et offrir une certaine variété. Il doit être servi dans un local adéquat.

La première période de repas après l'appel général doit être semblable à un dîner ou à un souper, selon l'heure de la journée

13.06 Lieu de restauration en horaire de nuit

Le producteur s'assure qu'un lieu de restauration est accessible à moins de cinq cents (500) mètres par la route du lieu de travail lorsque survient une période de repas d'un technicien qui travaille entre 22 h 00 et 7 h 00.

À défaut, il fournit à ses frais, un repas au technicien qui bénéficie d'une période de repas et ne peut substituer son obligation en versant l'allocation de repas comme prévu à l'article 13.05.

13.07 Dérogation possible par vote

Suivant un vote majoritaire de l'ensemble de l'équipe technique, le producteur peut poursuivre le travail au-delà du maximum prévu à l'article 13.12 ou 13.16 sans donner lieu à la pénalité de dépassement de repas.

En contrepartie, le producteur doit donner aux techniciens une prime équivalente à 30 minutes payables au THA applicable à la fin de la journée de travail.

13.08 Travail hors plateau

La première période de repas du technicien travaillant hors plateau se calcule à partir de l'heure de sa convocation. Par défaut, ce dernier est assujéti à l'horaire repas 5-5.

Le technicien travaillant en tout ou en partie hors plateau bénéficie d'une période de repas qu'il doit utiliser au moment prévu, à moins d'une demande spécifique du producteur à l'effet contraire.

Dans ce cas, et uniquement pour la période de repas retardée à la demande du producteur, la pénalité repas s'applique.

Tout autre article concernant les périodes de repas s'applique.

13.09 Période de repas initiale – Horaire 5-5

La première période de repas de l'équipe technique a lieu entre un minimum de 3 heures et un maximum de 5 heures à partir de l'appel général pour les techniciens œuvrant sur le plateau ou de l'heure de convocation pour les autres techniciens.

La période de repas non rémunérée est d'une durée d'un minimum d'une (1) heure et d'un maximum d'une heure et demie (1,5 heure).

Le technicien doit disposer d'au moins une (1) heure dans un endroit de restauration ou dans le lieu où sont fournis les repas.

13.10 Second repas – Horaire 5-5

Une autre période de repas rémunérée de trente (30) minutes doit être accordée au technicien après un minimum de trois (3) heures et un maximum de cinq (5) heures de travail, à chaque reprise du travail qui suit la première période de repas.

13.11 Repas de moins d'une heure – Horaire -5-5

Le producteur peut imposer à l'ensemble de l'équipe technique une période de repas de moins d'une (1) heure, mais d'au moins trente (30) minutes.

Cette période est alors rémunérée au THA avec un repas de qualité standard servi sur les lieux de travail aux frais du producteur. Ce temps de repas est comptabilisé aux fins de calcul du temps supplémentaire.

13.12 Pénalité – Horaire 5-5

Le temps mis à la disposition du producteur après le maximum de cinq (5) heures est rémunéré au THA majoré d'une pénalité de cent pour cent (100 %), jusqu'à ce qu'une période de repas soit accordée.

13.13 Période de repas initiale – Horaire 6-6

La première période de repas de l'équipe technique a lieu entre un minimum de 3 heures et un maximum de 6 heures à partir de l'appel général pour les techniciens œuvrant sur le plateau ou de l'heure de convocation pour les autres techniciens.

Une période de repas non rémunérée d'une (1) heure doit être accordée au technicien.

13.14 Second repas – Horaire 6-6

À chaque reprise du travail suivant la première période de repas stipulée aux horaires de repas 6-6, une autre période de repas de trente (30) minutes rémunérée au THA est accordée après :

- Un minimum de trois (3) heures et un maximum de six (6) heures;
- Le maximum de six (6) heures est réduit à cinq (5) heures pour toute période de travail suivant le deuxième (2^e) repas.

Ces repas sont alors fournis sur les lieux de travail et aux frais du producteur.

13.15 Repas de moins d'une heure – Horaire 6-6

Le producteur peut imposer à l'ensemble de l'équipe technique une période de repas de moins d'une (1) heure, mais d'au moins trente (30) minutes.

Cette période est alors rémunérée au THA avec un repas de qualité standard servi sur les lieux de travail aux frais du producteur. Ce temps de repas est comptabilisé aux fins de calcul du temps supplémentaire.

13.16 Pénalité – Horaire 6-6

Le temps mis à la disposition du producteur après le maximum de six (6) heures est rémunéré au THA majoré d'une pénalité de cent pour cent (100 %), jusqu'à ce qu'une période de repas soit accordée.

13.17 Repas aux frais du producteur – Horaire 6-6

Lorsque le producteur décide d'utiliser l'horaire de repas 6/6, il est convenu qu'il doit fournir les repas, sur les lieux de travail et à ses frais.

Le producteur peut, à défaut de fournir les repas, payer aux techniciens les allocations de repas prévues.

13.18 Temps pour se rendre au lieu de restauration

Le temps requis pour se rendre aux lieux de restauration et en revenir fait partie des heures de travail et est payé au THA du technicien.

Cependant, le temps requis pour se rendre aux lieux de restauration pour le premier repas peut être imputé et faire partie de la période de travail suivant ce premier repas.

13.19 Goûter substantiel pour appel avancé

Tout technicien qui commence à travailler plus d'une (1) heure avant l'appel général a droit à un goûter substantiel sans perte de rémunération et doit être consommé à l'intérieur d'une période de trente (30) minutes avant l'appel général, et ce, sans nuire à la bonne marche du plateau.

Faute d'obtenir un goûter substantiel, la pénalité de repas sera appliquée cinq (5) heures après l'heure de convocation du technicien.

13.20 Goûter substantiel pour le CCM

Le goûter substantiel chaud d'un technicien des départements costume, coiffure et maquillage doit lui être livré sur son lieu de travail si sa convocation est plus d'une (1) heure avant l'appel général.

13.21 Période de grâce

Le producteur bénéficie d'une période de grâce d'un maximum de dix (10) minutes avant l'application des pénalités de repas que le plan soit entamé ou non.

Cette période de grâce n'a pas pour effet de réduire la période de repas du technicien. Le producteur ne peut recourir à ces dispositions plus d'une (1) fois par jour de travail.

Si le travail doit se poursuivre au-delà de cette période de dix (10) minutes, la période de grâce est alors annulée.

13.22 Période de grâce démontage (wrap)

À la fin d'une journée de tournage, lorsque le premier assistant à la réalisation annonce le bris de plateau et que cette annonce coïncide ou précède le début de la période de repas, le producteur bénéficie, avant l'application des pénalités de repas d'une période de grâce de trente (30) minutes, qui se calcule à partir de la période de repas prévue.

Pendant cette période de grâce, le technicien continue ou commence le démontage (wrap).

Si le temps nécessaire au démontage (wrap) dépasse trente (30) minutes, la période de grâce est annulée et les pénalités de repas s'appliquent.

CHAPITRE 14 – ZONES URBAINES ET TRANSPORT

14.01 Calcul de la zone

Dans le cadre du présent chapitre, lorsqu'il est fait référence à une distance « par la route », cette distance est établie en consultant l'application Google Maps et en utilisant le plus court itinéraire proposé.

14.02 Détermination de la zone

Le temps transport voyage n'est pas rémunéré lorsque le travail du technicien s'effectue à l'intérieur de quarante (40) kilomètres par la route à partir :

- a) de la station de métro Berri-UQAM à Montréal, pour les maisons de production dont le siège social est situé dans un rayon de quarante (40) kilomètres du métro Berri-UQAM;
- b) de l'intersection de l'autoroute Robert-Bourassa et du boulevard Laurier (c.-à-d. l'Université Laval) pour les maisons de production dont le siège social est situé dans un rayon de quarante (40) kilomètres de l'Université Laval;
- c) du siège social de la maison de production, pour les maisons de productions dont le siège social est situé hors des régions décrites en a) et b).

Toutefois, ce calcul ne s'applique pas lorsque le technicien réside à moins de quarante (40) kilomètres par la route du lieu de tournage.

14.03 Rémunération du temps transport voyage

Le temps de transport voyage effectué à l'extérieur des zones est rémunéré au THB et peut faire partie de la rémunération garantie quotidiennement.

14.04 Services près du lieu d'hébergement

Lorsque le producteur fournit le logement au technicien, le temps de transport voyage pour aller au lieu de travail et revenir au lieu d'hébergement n'est pas rémunéré lorsqu'il est compris dans un rayon de 40 km. Le temps transport voyage est rémunéré au THB lorsque le déplacement est à l'extérieur de cette zone.

14.05 Temps transport voyage sans prestation de service

Lorsque le temps de transport voyage d'un technicien n'a pas lieu un jour de travail, ce jour n'est pas calculé comme un jour de travail aux fins du calcul du temps supplémentaire. Le producteur et le technicien peuvent négocier un THB différent pour cette journée.

14.06 Période de repos allouée en TTV

Lorsque le temps de transport voyage doit dépasser dix (10) heures en raison du moyen de transport utilisé, il doit obligatoirement être suivi d'un minimum de dix (10) heures de repos.

14.07 Service de navette

Le producteur doit offrir le transport au technicien à partir du bureau de production, ou à partir d'un point de rencontre accessible à tous les techniciens dans tous les cas suivants :

- Le travail s'effectue en dehors des horaires du transport en commun;
- Le lieu de travail n'est pas desservi par le transport en commun ou est à l'extérieur de la zone.

Le technicien doit cependant avertir la production vingt-quatre (24) heures à l'avance s'il désire un transport et il devra se rendre au point de rencontre par ses propres moyens. Dans tous les autres cas, le technicien sera responsable de son propre transport.

14.08 Frais d'allocation du véhicule

Le producteur qui demande au technicien d'utiliser un véhicule personnel pour fins de la production indemnise le technicien au taux publié par l'Agence du Revenu du Canada aux fins du paiement d'une allocation pour frais d'automobile et véhicule à moteur, plus les frais de stationnement, le cas échéant.

Au moment de la signature, le tarif en vigueur est de 0,61 \$ du kilomètre.

Sur réception d'un avis du Syndicat à cet effet, l'APP informe ses membres d'une mise à jour de ce taux, et ce, dans un délai de 30 jours.

Le producteur et le technicien peuvent prendre toute autre entente d'indemnisation pour la location du véhicule du technicien.

14.09 Temps transport travail

Le temps transport travail est rémunéré entre le bureau de production ou le lieu de prise en charge d'un véhicule de production et le lieu d'assignation ayant fait l'objet d'une entente entre le producteur et le technicien.

Le producteur doit indiquer au technicien l'heure et le lieu où le véhicule de production doit être pris en charge

Est aussi rémunéré tout le temps consacré à conduire un véhicule de production, à la demande du producteur.

CHAPITRE 15 – JOURS FÉRIÉS

15.01 Jours fériés

Aux fins de la présente, les jours fériés sont :

1. Jour de l'An (1^{er} janvier)
2. Vendredi saint ou Lundi de Pâques (au choix du producteur *);
3. La journée nationale des patriotes (lundi précédent le 25 mai);
4. Fête nationale des Québécois (24 juin);
5. Fête du Canada (1^{er} juillet);
6. Fête du travail (premier lundi de septembre);
7. Action de grâces (deuxième lundi d'octobre);
8. Noël (25 décembre).

*Le producteur doit aviser l'équipe technique et le Syndicat du jour férié qu'il a choisi, au plus tard la journée d'embauche du technicien. À défaut, le lundi de Pâques sera considéré automatiquement comme le jour férié.

15.02 Férié lors d'un enregistrement à l'étranger

Dans le cas d'un tournage hors Québec les jours fériés sont ceux applicables dans la province ou le pays concerné, à l'exception de Noël et du jour de l'An.

Aux fins de précisions, en ce qui concerne les tournages hors Québec les parties confirment leur interprétation commune à l'effet que l'expression « jours fériés applicables dans le pays concerné » signifie les jours fériés déterminés par la loi du pays où a lieu le tournage.

Le producteur doit aviser l'équipe technique et le Syndicat des jours fériés qui seront applicables ou annulés, le cas échéant, au plus tard une (1) semaine avant le départ de l'équipe technique à l'étranger.

15.03 Rémunération pour prestation de travail lors d'un férié

Tout technicien qui travaille un jour férié est rémunéré sur la base du THB ou du FQB selon le cas, majoré de cent pour cent (100 %).

15.04 Congés additionnels

Tout technicien qui travaille la veille ou le lendemain de Noël, la veille ou le lendemain du Jour de l'An et le jour de Pâques est rémunéré sur la base du THB ou du forfait quotidien négocié, majoré de cent pour cent (100 %).

15.05 Férié chômé et payé

Les jours fériés chômés et payés sont considérés comme des journées de travail aux fins de la présente entente. Conséquemment, un jour férié ne peut être assimilé à un congé prévu à l'horaire.

Toutefois, les parties s'entendent pour exclure les jours fériés effectivement non travaillés du calcul de jours consécutifs dans le cadre de l'application des dispositions concernant la sixième journée de travail et la septième journée de travail.

15.06 Modalité de paiement

Pour chaque jour férié, qu'il ait travaillé ou non, le technicien a droit à une indemnité calculée selon les conditions et modalités suivantes :

- a) Le technicien doit avoir travaillé au moins une (1) journée pour la production au cours des sept (7) jours civils précédant le jour férié et une (1) journée durant les sept (7) jours civils suivants le jour férié;
- b) L'indemnité pour un jour férié est égale à 1/20 de la rémunération quotidienne garantie du technicien, multiplié par le nombre de jours où il a travaillé pour la production au cours des vingt-huit (28) jours civils précédant le jour férié.

Pour chaque jour férié et chômé, le maximum d'indemnité que reçoit un technicien est égal à sa rémunération quotidienne garantie.

CHAPITRE 16 – ALLOCATIONS DE REPAS ET HÉBERGEMENT

16.01 Allocations de repas

Si le producteur ne fournit pas le repas durant les heures de travail à l'extérieur de la zone, celui-ci verse, pour tous les repas, les allocations de repas suivantes :

- Petit déjeuner : 12,00 \$
- Dîner : 20,00 \$
- Souper : 30,00 \$
- Tout repas supplémentaire : 20,00 \$

Les allocations de repas sont versées en argent comptant ou par dépôt direct au début de chaque semaine, au plus tard à leur arrivée sur le plateau.

La première période de repas après l'appel général est toujours le dîner ou un souper, selon l'heure de la journée.

16.02 Allocation de repas lors du TTV

Durant le temps transport voyage, le producteur verse toutes les allocations de repas correspondant aux périodes de repas survenant en dehors de la zone urbaine. Lesdites périodes de repas sont prises cinq (5) heures suivant soit le début de son TTV ou suivant la dernière période de repas accordée au technicien.

16.03 Allocation de repas à l'extérieur du Québec

Si un technicien est appelé à travailler à l'extérieur du Québec ou dans la région administrative du Nord-du-Québec, les allocations de repas doivent être versées avant le départ et sont majorées de la façon suivante :

- Petit déjeuner : 15,00 \$
- Dîner : 25,00 \$
- Souper : 35,00 \$
- Tout repas supplémentaire : 25,00 \$

16.04 Normes d'hébergement

Si les exigences de la production nécessitent l'hébergement du technicien, le producteur fait les réservations et paie la chambre d'hôtel.

Chaque technicien a droit à une chambre et à une salle de bain individuelle respectant les normes de CAA Québec.

Si la production est enregistrée dans un contexte où il n'est pas possible de réserver un lieu d'hébergement en occupation simple, le producteur doit prévenir préalablement le Syndicat ainsi que les techniciens concernés.

16.05 Hébergement lors d'une prestation de plus de 16h00

Dans le cas où la prestation de services dépasse seize heures (16h00), incluant le temps-transport et les repas, le producteur offre l'hébergement au technicien la nuit précédant ou suivant cette journée.

CHAPITRE 17 – DÉPÔT EN GARANTIE

17.01 Dépôt en garantie

Le Syndicat peut exiger du producteur qui n'est pas membre régulier de l'APP un dépôt en garantie déposé dans un compte en fidéicommiss du Syndicat.

Un montant de cinq cents dollars (500 \$) par technicien faisant partie de l'équipe technique est versé au Syndicat.

Pour un producteur membre de l'APP qui a déjà été trouvé en défaut de paiement, le Syndicat peut exiger un dépôt en garantie déterminé par le Syndicat.

Le producteur qui doit verser un dépôt en garantie doit payer la rémunération du technicien à intervalles réguliers ne dépassant pas sept (7) jours civils et débutant au plus tard le mardi suivant la première période de rémunération.

17.02 Formulation de la demande de dépôt en garantie

Une demande de dépôt en garantie peut être formulée par le Syndicat, avant ou après le début du travail, et le paiement doit être effectué au plus tard quarante-huit (48) heures suivant la demande.

17.03 Refus de verser le dépôt en garantie

Si le producteur refuse de faire le versement d'un dépôt, le Syndicat recommandera à l'équipe technique d'arrêter tout travail.

Un avis écrit par le Syndicat est envoyé au producteur signifiant l'annulation unilatérale de l'ensemble des contrats d'engagement de l'équipe technique et du retrait de l'équipe de la production. Le technicien est alors libéré de ses obligations envers le producteur.

17.04 Remise du dépôt en garantie

Trois (3) jours ouvrables suivant le dernier versement des sommes dues aux techniciens et au Syndicat, ce dernier doit remettre au producteur toutes les sommes détenues en guise de dépôt en garantie.

17.05 Utilisation du dépôt en garantie

Dans tous les cas où le Syndicat doit utiliser en tout ou en partie le dépôt en garantie, le producteur verse un nouveau dépôt en garantie.

CHAPITRE 18 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

18.01 Déclaration de principe

L'APP et le Syndicat reconnaissent l'importance de maintenir des relations professionnelles harmonieuses et de régler les problèmes d'application et d'interprétation de la présente entente collective avec diligence.

18.02 Comité de relations professionnelles

L'APP et le Syndicat conviennent d'établir un comité de relations professionnelles, composé d'un (1) représentant de l'APP et d'un (1) représentant du Syndicat.

18.03 Fonction du comité

Le comité de relations professionnelles exerce les fonctions suivantes, à titre consultatif :

- Étudier, du consentement des parties au grief, tout grief en vue de rechercher un règlement à l'amiable;
- Discuter, à la demande de l'APP ou du Syndicat, de l'interprétation de l'entente collective;
- Étudier, à la demande de l'APP ou du Syndicat, toute question que la présente entente collective n'aurait pas envisagée.
- Recommander, après entente unanime, des modifications ou ajouts à la présente entente collective, lesquels n'auront d'effet que s'ils sont ratifiés par l'APP ou le Syndicat, selon leurs procédures respectives.

18.04 Réunion du comité

Le comité de relations professionnelles se réunit, dans les meilleurs délais, à la demande de l'une des parties.

18.05 Suspension des délais durant les travaux du comité

La demande écrite de l'une des parties à un grief de soumettre pour étude ce grief au comité de relations professionnelles suspend le délai de soumission du grief à l'arbitrage.

Le refus écrit de l'autre partie au grief d'accéder à cette demande ou, le cas échéant, la décision écrite d'une partie au grief de mettre fin à l'étude du grief par le comité met fin à la suspension des délais

18.06 Arbitre unique

Les parties conviennent de confier à un arbitre unique, à l'exclusion de tout autre forum, toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente entente ou d'un contrat d'engagement en découlant, et ce, que la mécontentement concerne l'APP, le Syndicat, un producteur ou un technicien.

18.07 Parties intéressées

Seule une partie signataire de la présente entente (à savoir l'APP et le Syndicat) peut formuler un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de l'entente collective ou d'un contrat d'engagement signé en vertu de cette dernière.

Dans l'éventualité où le grief est formulé par le Syndicat, il peut être déposé au nom du Syndicat (grief collectif ou d'interprétation) ou d'un ou plusieurs technicien(s). Dans l'éventualité où il est formulé par l'APP, il est déposé au nom de l'APP (grief d'interprétation) ou d'un producteur. La partie à un grief déposé au nom d'un ou plusieurs technicien(s) demeure le Syndicat; la partie à un grief déposé au nom d'un producteur est le producteur lui-même.

Lorsque le grief est déposé par le Syndicat, la partie intimée est le producteur concerné et l'APP est une partie intéressée au litige. Lorsque le grief est déposé par l'APP, la partie intimée est le(s) technicien(s) concerné(s) ou, le cas échéant, le Syndicat et l'APP est, lorsqu'applicable, une partie intéressée au litige.

18.08 Intervention des associations

L'APP et le Syndicat peuvent intervenir formellement dans tout grief, et ce, en transmettant un avis écrit à cet effet aux parties au grief.

18.09 Dépôt de grief

Un grief doit être soumis au producteur ou au Syndicat, avec copie, le cas échéant, à l'APP ou au technicien et il doit être déposé dans les quarante-cinq (45) jours de la date de l'événement lui donnant naissance ou dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la connaissance (ou la date à laquelle le plaignant aurait dû avoir connaissance) dudit événement.

18.10 Grief écrit et détaillé

Un grief doit être fait par écrit et être daté. Il doit également préciser clairement son objet, les principaux faits à son origine, les dispositions prétendument enfreintes ou mal interprétées et le redressement recherché.

Le grief peut être amendé pourvu que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.

Une erreur de forme ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le grief nul.

18.11 Réponse au grief

La partie intimée à un grief (ou, si elle le désire, le Syndicat ou l'APP) communique par écrit sa réponse dans les dix (10) jours de la réception de ce grief.

18.12 Procédure d'arbitrage

1. Dans les quinze (15) jours suivant la réception de la réponse rendue conformément à l'article 22.11 (ou de l'expiration du délai qu'il prévoit), le grief doit être porté à l'arbitrage par un avis écrit adressé, selon le cas, à l'APP ou au Syndicat, avec copie, le cas échéant, au producteur ou au technicien. L'avis d'arbitrage suggère le nom de trois (3) arbitres.
2. Dans les dix (10) jours suivants la réception de l'avis d'arbitrage, la partie à qui l'avis d'arbitrage est adressé doit indiquer si elle accepte une des suggestions qui lui a été transmise ou, à défaut, propose par écrit le nom d'un autre arbitre.
3. À défaut d'une telle réponse écrite dans le délai prescrit ou d'une entente concernant la dernière proposition, le grief doit être soumis, dans les trente (30) jours, à l'attention du ministère de la Culture et des Communications afin que ce dernier désigne un arbitre selon ses procédures.

À défaut d'un avis d'arbitrage dans le délai prévu au sous-paragraphe 1) ou d'une soumission au Ministère dans le délai prévu au sous-paragraphe 3) mentionné ci-dessus, le grief est réputé abandonné « sans aucune admission ».

18.13 Discussion de règlement

Rien n'empêche le Syndicat et le producteur (ou, le cas échéant, l'APP) de tenter de régler un grief. À cette fin, à la demande du producteur concerné, l'APP peut participer aux discussions avec le Syndicat. Toutefois, de telles situations n'ont pas pour effet de prolonger les délais prévus au présent chapitre.

18.14 Audition

L'arbitre entend les parties au grief, reçoit leur preuve ou, le cas échéant, constate le défaut. Il procède suivant la procédure qu'il juge appropriée.

18.15 Pouvoir de l'arbitre

Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :

- Interpréter une loi et un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;
- Maintenir ou rejeter un grief en totalité ou en partie et, s'il y a lieu, fixer le montant dû en vertu de la sentence qu'il a rendue;
- Établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte ou le préjudice subi;
- Ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31)*, et ce, à compter de la date du dépôt du grief;
- Dans les cas de mesure disciplinaire, maintenir, casser la mesure ou rendre toute autre décision qui lui apparaît raisonnable dans les circonstances;
- Rendre toute ordonnance utile à l'exécution de son mandat, notamment quant à la preuve. Pour plus de précisions, l'arbitre n'a aucun pouvoir de rendre une ordonnance de la nature d'une injonction.

18.16 Collaboration à l'arbitrage

L'APP et ses membres, d'une part, et le Syndicat et les techniciens qu'elle représente, d'autre part, acceptent de fournir à l'arbitre tout document pertinent lui permettant de juger du bien-fondé d'un grief et de connaître tous les faits et les données pertinentes. Ils acceptent de se soumettre à une assignation de l'arbitre et de témoigner devant lui à sa demande.

18.17 Arbitre lié par l'entente collective

L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de modifier ou de soustraire de quelque façon, à l'une des clauses quelconques de l'entente collective ou d'un contrat d'engagement qui respecte les conditions minimales prévues à l'entente collective.

18.18 Décision fondée sur la preuve

L'arbitre doit rendre une décision à partir de la preuve recueillie à l'audition.

18.19 Délai pour rendre la décision

L'arbitre rend sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Toutefois, la décision arbitrale n'est pas nulle du seul fait qu'elle n'est pas rendue dans ce délai.

18.20 Décision finale et exécutoire

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie, selon le cas, l'APP, le Syndicat, le producteur et le technicien concerné.

18.21 Frais partagés

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le producteur concerné et par le Syndicat.

18.22 Délais de rigueur

Tous les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur et emportent déchéance de droit. Toutefois, les parties à un grief peuvent y déroger en vertu d'un accord écrit.

18.23 Computation des délais

Dans la computation de tout délai prévu au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

18.24 Jours non juridiques

Lorsque le dernier jour d'un délai échoit un samedi, un dimanche ou un jour férié prévu dans la présente entente, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

18.26 Règlement ou retrait de grief

Selon le cas, l'APP, par le Syndicat ou un producteur peut, en tout temps, retirer ou régler un grief, ce qui dessaisit immédiatement l'arbitre.

Toutefois, le plaignant qui retire le grief après la nomination de l'arbitre, assume seul les frais de l'arbitre, à moins qu'il n'y ait eu une entente à l'effet contraire entre les parties au grief.

18.27 Transaction et quittance

Toute transaction sur un grief doit être effectuée par écrit et être signée par les parties au grief. Elle est exécutoire dès sa signature. Le cas échéant, copie d'une telle transaction est transmise à l'APP et au Syndicat.

CHAPITRE 19 - AVIS

19.01 Mode de transmission des avis

À moins de stipulation contraire, tous les avis prévus dans la présente entente collective sont acheminés par courrier recommandé, par télécopieur, par courriel ou par messenger, à l'adresse du technicien ou du producteur indiqué sur le contrat d'engagement ou, le cas échéant, à l'adresse de l'APP ou du Syndicat. Dans tous les cas, l'expéditeur doit obtenir et conserver une preuve de la date de réception de l'avis.

19.02 Computation des délais

La computation des délais est calculée à partir du cachet de la poste certifiée ou de la date de réception.

CHAPITRE 20 – PETITE OU MOYENNE PRODUCTION

20.01 Détermination d'une petite ou moyenne production

Une petite ou moyenne production est constituée d'une équipe technique n'excédant pas 15 techniciens occupant des fonctions prévues à la présente entente collective.

20.02 Disposition

Sauf dans la mesure prévue au présent chapitre, l'Entente collective s'applique intégralement aux techniciens dont les services sont retenus dans le cadre d'une petite ou d'une moyenne production.

20.03 Modalité

Le producteur qui veut se prévaloir des flexibilités et souplesses accordées au présent chapitre doit en informer le Syndicat et les techniciens avant le début de la production en plus du régime d'horaire choisi.

20.04 Mode de rémunération

Les techniciens sont rémunérés selon un minimum d'heure garantie de huit (8) heures (MHG8) ou de dix (10) heures (MHG10) au choix du producteur.

- La neuvième (9^e) et la dixième (10^e) heure, dans le cas d'un MHG8, ou la onzième (11^e) et la douzième (12^e) heure, dans le cas d'un MHG10, sont rémunérées au THB majoré de 50 %.
- La onzième (11^e) et les heures supplémentaires subséquentes, dans le cas d'un MHG8, ou la treizième (13^e) heure et les heures supplémentaires subséquentes, dans le cas d'un MHG10, sont rémunérées au THB majoré de 100 %.

20.05 Horaire de repas

Les horaires de repas sont flexibles et convenus entre les techniciens et la production.

CHAPITRE 21- PRISE D'EFFET ET DURÉE

21.01 Prise d'effet

La présente entente collective entrera en vigueur le 12 juin 2022, pour toutes les nouvelles productions, dont le premier jour de tournage est le 12 juin 2022, ou après, et ce, jusqu'au 12 juin 2027.

Il a été convenu que cette nouvelle entente n'affectera pas les productions déjà commencées avant l'entrée en vigueur de l'entente.

21.02 Période transitoire

Pour les contrats d'engagement des techniciens signés avant le 12 juin 2022, les dispositions prévues à la présente Entente collective s'appliqueront uniquement à l'échéance desdits contrats d'engagement.

21.03 Modification à l'entente collective

Pendant la durée de la présente entente collective, les parties peuvent se rencontrer afin de renégocier tout article qui occasionnerait des problèmes non prévus à la signature de la présente entente collective.

21.04 Augmentation des rémunérations minimales

Les échelles de rémunération sont majorées de 2,5 % le 1er janvier de chaque année pendant la durée de la présente entente collective.

21.05 Avis de négociation

Neuf (9) mois précédant 12 juin 2027, chaque partie peut informer l'autre par écrit de son désir de renégocier la présente entente collective.

21.06 Maintien des effets de l'entente collective

À la suite d'un tel avis, l'entente collective continue de s'appliquer après son échéance, tant et aussi longtemps qu'une nouvelle entente collective n'est pas signée ou que l'une ou l'autre des parties ne s'est pas prévalu de l'exercice de son droit de grève ou de contre grève (lock-out).

À défaut de la transmission d'un avis par l'une ou l'autre des parties, la durée de l'entente est prolongée d'une année additionnelle.

21.08 Séparabilité

La présente entente collective n'est pas invalidée par la nullité d'un ou plusieurs articles.

21.09 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente entente collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES À LA PRÉSENTE ENTENTE COLLECTIVE ONT SIGNÉ À
MONTREAL LE 16 MAI 2022

SIGNATURES DES PARTIES

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Michel David
Président du conseil APP,
Producteur exécutif, Soma

Francesca Waltzing
Vice présidente, fictions et publicité

Philippe Lalande
Membre honoraire APP

Ann Berrie
Conseillère aux relations de travail

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

Josiane Guindon-Croteau
Conseillère aux relations de travail

Etienne Lafleur
Directeur des relations de travail

ANNEXE A – GRILLE DE RÉMUNÉRATION MINIMALE

GRILLE DE SALAIRES 1^{ER} JANVIER 2022		
Fonctions	THM	FQM
DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA		
Directeur de la photographie	64,07 \$	896,94 \$
Opérateur de caméra spécialisée	49,94 \$	699,13 \$
Cadreur	44,84 \$	627,80 \$
Caméraman	48,01 \$	672,13 \$
1er assistant caméra	38,44 \$	
2e assistant caméra	28,86 \$	
Photographe de plateau	33,29 \$	466,09 \$
Technicien de caméra à tête télécommandée	38,44 \$	
Programmeur de Motion control	30,31 \$	
Technicien de Motion control	23,97 \$	
Directeur de la photographie vidéo légère	54,87 \$	768,19 \$
Technicien en imagerie numérique TIN	31,08 \$	
Technicien en gestion de données numériques (TGDN)	28,86 \$	
Opérateur de vidéo assist	19,98 \$	
Assistant opérateur de vidéo assist	17,55 \$	
DÉPARTEMENT DE LA COIFFURE		
Chef coiffeur	33,29 \$	
Coiffeur	28,86 \$	
Assistant coiffeur	22,20 \$	
Perruquier	28,30 \$	
DÉPARTEMENT DE LA CONTINUITÉ		
Scripte	33,29 \$	
Assistant scripte	21,79 \$	
DÉPARTEMENT DES COORDONATEURS		
Coordonnateur de costumes	29,49 \$	412,80 \$
Coordonnateur du département artistique	29,49 \$	412,80 \$
Coordonnateur des effets spéciaux	29,49 \$	412,80 \$
Coordonnateur de production	29,49 \$	412,80 \$
Coordonnateur de transport	29,49 \$	412,80 \$
Assistant Coordonnateur	22,20 \$	310,77 \$
DÉPARTEMENT DES COSTUMES		
Créateur de costumes	37,86 \$	530,03 \$
Styliste	33,29 \$	466,09 \$
Assistant styliste	24,42 \$	341,89 \$
Chef costumier	33,29 \$	466,09 \$
Costumier	31,08 \$	435,11 \$

Chef habilleur	32,04 \$	
Habilleur	24,42 \$	
Tech. spécialisé aux costumes	23,07 \$	
DÉPARTEMENT DES DÉCORS		
Assistant directeur artistique	28,18 \$	394,47 \$
Chef décorateur	33,29 \$	466,09 \$
Décorateur	29,78 \$	416,92 \$
Assistant décorateur	24,35 \$	
Technicien aux décors	24,42 \$	
Chef accessoiriste	32,04 \$	
Accessoiriste	30,76 \$	
Assistant accessoiriste	24,42 \$	
Chef paysagiste	32,04 \$	
Paysagiste	24,42 \$	
Chef peintre scénique	32,04 \$	
Peintre scénique	28,86 \$	
Chef peintre	32,04 \$	
Peintre	24,35 \$	
Assistant peintre	17,94 \$	
Chef plâtrier	32,04 \$	
Plâtrier	21,46 \$	
Chef sculpteur mouleur	32,04 \$	
Sculpteur mouleur	26,91 \$	
Assistant sculpteur mouleur	17,94 \$	
Chef menuisier	32,04 \$	
Menuisier	25,24 \$	
Technicien chef d'effets spéciaux	32,04 \$	
Technicien d'effets spéciaux	31,08 \$	
Assistant Technicien d'effets spéciaux	24,35 \$	
Armurier	32,04 \$	448,61 \$
DÉPARTEMENT DE L'ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	33,29 \$	
Best boy éclairagiste	31,08 \$	
Éclairagiste	26,63 \$	
Opérateur de génératrice	26,91 \$	
DÉPARTEMENT DES MACHINISTES		
Chef machiniste	33,29 \$	
Best boy machiniste	31,08 \$	
Machiniste	26,63 \$	
Machiniste spécialisé	29,49 \$	
Opérateur de grue caméra	29,49 \$	
DÉPARTEMENT DU MONTAGE		
Monteur	38,84 \$	543,82 \$

Assistant monteur	24,42 \$	
DÉPARTEMENT DU MAQUILLAGE		
Chef maquilleur	33,29 \$	
Maquilleur	28,86 \$	
Assistant maquilleur	22,20 \$	
Maquilleur d'effets spéciaux	33,29 \$	466,09 \$
Assistant maquilleur d'effets spéciaux	22,20 \$	
DÉPARTEMENT DE LA RÉALISATION		
1er assistant réalisateur	40,99 \$	573,80 \$
2e assistant réalisateur	29,49 \$	
3e assistant réalisateur	21,79 \$	
DÉPARTEMENT DES LIEUX DE TOURNAGE		
Directeur des lieux de tournage	33,29 \$	466,09 \$
Assistant directeur des lieux de tournage	24,42 \$	341,89 \$
Recherchiste des lieux de tournage	17,94 \$	251,09 \$
DÉPARTEMENT DE LA RÉGIE		
Régisseur de plateau	33,29 \$	466,09 \$
Assistant régisseur de plateau	24,42 \$	
Assistant de production	18,78 \$	
Assistant de production plateau	21,79 \$	
Cantinier	21,79 \$	
Assistant cantinier	18,78 \$	
Préposé aux premiers soins	25,38 \$	
Opérateur de camp de base	18,78 \$	
DÉPARTEMENT DU SON		
Preneur de son	34,06 \$	476,89 \$
Perchiste	28,18 \$	
DÉPARTEMENT DU TRANSPORT		
Chauffeur spécialisé	21,79 \$	
Chauffeur	18,78 \$	
Coursier de plateau	18,78 \$	

GRILLE DE SALAIRES 1^{ER} JANVIER 2023		
Fonctions	THM	FQM
DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA		
Directeur de la photographie	65,67 \$	919,36 \$
Opérateur de caméra spécialisée	51,19 \$	716,61 \$
Cadreur	45,96 \$	643,49 \$
Caméraman	49,21 \$	688,94 \$
1er assistant caméra	39,40 \$	
2e assistant caméra	29,58 \$	
Photographe de plateau	34,12 \$	477,74 \$
Technicien de caméra à tête télécommandée	39,40 \$	
Programmeur de Motion control	31,07 \$	
Technicien de Motion control	24,57 \$	
Directeur de la photographie vidéo légère	56,24 \$	787,40 \$
Technicien en imagerie numérique TIN	31,86 \$	
Technicien en gestion de données numériques (TGDN)	29,58 \$	
Opérateur de vidéo assist	20,47 \$	
Assistant opérateur de vidéo assist	17,99 \$	
DÉPARTEMENT DE LA COIFFURE		
Chef coiffeur	34,12 \$	
Coiffeur	29,58 \$	
Assistant coiffeur	22,75 \$	
Perruquier	29,01 \$	
DÉPARTEMENT DE LA CONTINUITÉ		
Scripte	34,12 \$	
Assistant scripte	22,34 \$	
DÉPARTEMENT DES COORDONATEURS		
Coordonnateur de costumes	30,22 \$	423,12 \$
Coordonnateur du département artistique	30,22 \$	423,12 \$
Coordonnateur des effets spéciaux	30,22 \$	423,12 \$
Coordonnateur de production	30,22 \$	423,12 \$
Coordonnateur de transport	30,22 \$	423,12 \$
Assistant Coordonnateur	22,75 \$	318,54 \$
DÉPARTEMENT DES COSTUMES		
Créateur de costumes	38,81 \$	543,28 \$
Styliste	34,12 \$	477,74 \$
Assistant styliste	25,03 \$	350,44 \$
Chef costumier	34,12 \$	477,74 \$
Costumier	31,86 \$	445,99 \$
Chef habilleur	32,84 \$	
Habilleur	25,03 \$	
Tech. spécialisé aux costumes	23,65 \$	
DÉPARTEMENT DES DÉCORS		

Assistant directeur artistique	28,88 \$	404,33 \$
Chef décorateur	34,12 \$	477,74 \$
Décorateur	30,52 \$	427,34 \$
Assistant décorateur	24,96 \$	
Technicien aux décors	25,03 \$	
Chef accessoiriste	32,84 \$	
Accessoiriste	31,53 \$	
Assistant accessoiriste	25,03 \$	
Chef paysagiste	32,84 \$	
Paysagiste	25,03 \$	
Chef peintre scénique	32,84 \$	
Peintre scénique	29,58 \$	
Chef peintre	32,84 \$	
Peintre	24,96 \$	
Assistant peintre	18,38 \$	
Chef plâtrier	32,84 \$	
Plâtrier	21,99 \$	
Chef sculpteur mouleur	32,84 \$	
Sculpteur mouleur	27,58 \$	
Assistant sculpteur mouleur	18,38 \$	
Chef menuisier	32,84 \$	
Menuisier	25,87 \$	
Technicien chef d'effets spéciaux	32,84 \$	
Technicien d'effets spéciaux	31,86 \$	
Assistant Technicien d'effets spéciaux	24,96 \$	
Armurier	32,84 \$	459,82 \$
DÉPARTEMENT DE L'ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	34,12 \$	
Best boy éclairagiste	31,86 \$	
Éclairagiste	27,30 \$	
Opérateur de génératrice	27,58 \$	
DÉPARTEMENT DES MACHINISTES		
Chef machiniste	34,12 \$	
Best boy machiniste	31,86 \$	
Machiniste	27,30 \$	
Machiniste spécialisé	30,22 \$	
Opérateur de grue caméra	30,22 \$	
DÉPARTEMENT DU MONTAGE		
Monteur	39,82 \$	557,41 \$
Assistant monteur	25,03 \$	
DÉPARTEMENT DU MAQUILLAGE		
Chef maquilleur	34,12 \$	
Maquilleur	29,58 \$	

Assistant maquilleur	22,75 \$	
Maquilleur d'effets spéciaux	34,12 \$	477,74 \$
Assistant maquilleur d'effets spéciaux	22,75 \$	
DÉPARTEMENT DE LA RÉALISATION		
1er assistant réalisateur	42,01 \$	588,14 \$
2e assistant réalisateur	30,22 \$	
3e assistant réalisateur	22,34 \$	
DÉPARTEMENT DES LIEUX DE TOURNAGE		
Directeur des lieux de tournage	34,12 \$	477,74 \$
Assistant directeur des lieux de tournage	25,03 \$	350,44 \$
Recherchiste des lieux de tournage	18,38 \$	257,37 \$
DÉPARTEMENT DE LA RÉGIE		
Régisseur de plateau	34,12 \$	477,74 \$
Assistant régisseur de plateau	25,03 \$	
Assistant de production	19,25 \$	
Assistant de production plateau	22,34 \$	
Cantinier	22,34 \$	
Assistant cantinier	19,25 \$	
Préposé aux premiers soins	26,01 \$	
Opérateur de camp de base	19,25 \$	
DÉPARTEMENT DU SON		
Preneur de son	34,91 \$	488,81 \$
Perchiste	28,88 \$	
DÉPARTEMENT DU TRANSPORT		
Chauffeur spécialisé	22,34 \$	
Chauffeur	19,25 \$	
Coursier de plateau	19,25 \$	

GRILLE DE SALAIRES 1^{ER} JANVIER 2024		
Fonctions	THM	FQM
DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA		
Directeur de la photographie	67,31 \$	942,34 \$
Opérateur de caméra spécialisée	52,47 \$	734,53 \$
Cadreur	47,11 \$	659,58 \$
Caméraman	50,44 \$	706,16 \$
1er assistant caméra	40,38 \$	
2e assistant caméra	30,32 \$	
Photographe de plateau	34,98 \$	489,68 \$
Technicien de caméra à tête télécommandée	40,38 \$	
Programmeur de Motion control	31,84 \$	
Technicien de Motion control	25,19 \$	
Directeur de la photographie vidéo légère	57,65 \$	807,08 \$
Technicien en imagerie numérique TIN	32,65 \$	
Technicien en gestion de données numériques (TGDN)	30,32 \$	
Opérateur de vidéo assist	20,99 \$	
Assistant opérateur de vidéo assist	18,44 \$	
DÉPARTEMENT DE LA COIFFURE		
Chef coiffeur	34,98 \$	
Coiffeur	30,32 \$	
Assistant coiffeur	23,32 \$	
Perruquier	29,73 \$	
DÉPARTEMENT DE LA CONTINUITÉ		
Scripte	34,98 \$	
Assistant scripte	22,90 \$	
DÉPARTEMENT DES COORDONATEURS		
Coordonnateur de costumes	30,98 \$	433,70 \$
Coordonnateur du département artistique	30,98 \$	433,70 \$
Coordonnateur des effets spéciaux	30,98 \$	433,70 \$
Coordonnateur de production	30,98 \$	433,70 \$
Coordonnateur de transport	30,98 \$	433,70 \$
Assistant Coordonnateur	23,32 \$	326,51 \$
DÉPARTEMENT DES COSTUMES		
Créateur de costumes	39,78 \$	556,87 \$
Styliste	34,98 \$	489,68 \$
Assistant styliste	25,66 \$	359,20 \$
Chef costumier	34,98 \$	489,68 \$
Costumier	32,65 \$	457,14 \$
Chef habilleur	33,67 \$	
Habilleur	25,66 \$	
Tech. spécialisé aux costumes	24,24 \$	
DÉPARTEMENT DES DÉCORS		

Assistant directeur artistique	29,60 \$	414,44 \$
Chef décorateur	34,98 \$	489,68 \$
Décorateur	31,29 \$	438,03 \$
Assistant décorateur	25,58 \$	
Technicien aux décors	25,66 \$	
Chef accessoiriste	33,67 \$	
Accessoiriste	32,32 \$	
Assistant accessoiriste	25,66 \$	
Chef paysagiste	33,67 \$	
Paysagiste	25,66 \$	
Chef peintre scénique	33,67 \$	
Peintre scénique	30,32 \$	
Chef peintre	33,67 \$	
Peintre	25,58 \$	
Assistant peintre	18,84 \$	
Chef plâtrier	33,67 \$	
Plâtrier	22,54 \$	
Chef sculpteur mouleur	33,67 \$	
Sculpteur mouleur	28,27 \$	
Assistant sculpteur mouleur	18,84 \$	
Chef menuisier	33,67 \$	
Menuisier	26,52 \$	
Technicien chef d'effets spéciaux	33,67 \$	
Technicien d'effets spéciaux	32,65 \$	
Assistant Technicien d'effets spéciaux	25,58 \$	
Armurier	33,67 \$	471,32 \$
DÉPARTEMENT DE L'ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	34,98 \$	
Best boy éclairagiste	32,65 \$	
Éclairagiste	27,98 \$	
Opérateur de génératrice	28,27 \$	
DÉPARTEMENT DES MACHINISTES		
Chef machiniste	34,98 \$	
Best boy machiniste	32,65 \$	
Machiniste	27,98 \$	
Machiniste spécialisé	30,98 \$	
Opérateur de grue caméra	30,98 \$	
DÉPARTEMENT DU MONTAGE		
Monteur	40,81 \$	571,35 \$
Assistant monteur	25,66 \$	
DÉPARTEMENT DU MAQUILLAGE		
Chef maquilleur	34,98 \$	
Maquilleur	30,32 \$	

Assistant maquilleur	23,32 \$	
Maquilleur d'effets spéciaux	34,98 \$	489,68 \$
Assistant maquilleur d'effets spéciaux	23,32 \$	
DÉPARTEMENT DE LA RÉALISATION		
1er assistant réalisateur	43,06 \$	602,85 \$
2e assistant réalisateur	30,98 \$	
3e assistant réalisateur	22,90 \$	
DÉPARTEMENT DES LIEUX DE TOURNAGE		
Directeur des lieux de tournage	34,98 \$	489,68 \$
Assistant directeur des lieux de tournage	25,66 \$	359,20 \$
Recherchiste des lieux de tournage	18,84 \$	263,80 \$
DÉPARTEMENT DE LA RÉGIE		
Régisseur de plateau	34,98 \$	489,68 \$
Assistant régisseur de plateau	25,66 \$	
Assistant de production	19,73 \$	
Assistant de production plateau	22,90 \$	
Cantinier	22,90 \$	
Assistant cantinier	19,73 \$	
Préposé aux premiers soins	26,66 \$	
Opérateur de camp de base	19,73 \$	
DÉPARTEMENT DU SON		
Preneur de son	35,79 \$	501,03 \$
Perchiste	29,60 \$	
DÉPARTEMENT DU TRANSPORT		
Chauffeur spécialisé	22,90 \$	
Chauffeur	19,73 \$	
Coursier de plateau	19,73 \$	

GRILLE DE SALAIRES 1^{ER} JANVIER 2025		
Fonctions	THM	FQM
DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA		
Directeur de la photographie	68,99 \$	965,90 \$
Opérateur de caméra spécialisée	53,78 \$	752,89 \$
Cadreur	48,29 \$	676,07 \$
Caméraman	51,70 \$	723,81 \$
1er assistant caméra	41,39 \$	
2e assistant caméra	31,08 \$	
Photographe de plateau	35,85 \$	501,93 \$
Technicien de caméra à tête télécommandée	41,39 \$	
Programmeur de Motion control	32,64 \$	
Technicien de Motion control	25,82 \$	
Directeur de la photographie vidéo légère	59,09 \$	827,26 \$
Technicien en imagerie numérique TIN	33,47 \$	
Technicien en gestion de données numériques (TGDN)	31,08 \$	
Opérateur de vidéo assist	21,51 \$	
Assistant opérateur de vidéo assist	18,90 \$	
DÉPARTEMENT DE LA COIFFURE		
Chef coiffeur	35,85 \$	
Coiffeur	31,08 \$	
Assistant coiffeur	23,90 \$	
Perruquier	30,47 \$	
DÉPARTEMENT DE LA CONTINUITÉ		
Scripte	35,85 \$	
Assistant scripte	23,47 \$	
DÉPARTEMENT DES COORDONATEURS		
Coordonnateur de costumes	31,75 \$	444,54 \$
Coordonnateur du département artistique	31,75 \$	444,54 \$
Coordonnateur des effets spéciaux	31,75 \$	444,54 \$
Coordonnateur de production	31,75 \$	444,54 \$
Coordonnateur de transport	31,75 \$	444,54 \$
Assistant Coordonnateur	23,90 \$	334,67 \$
DÉPARTEMENT DES COSTUMES		
Créateur de costumes	40,77 \$	570,79 \$
Styliste	35,85 \$	501,93 \$
Assistant styliste	26,30 \$	368,18 \$
Chef costumier	35,85 \$	501,93 \$
Costumier	33,47 \$	468,57 \$
Chef habilleur	34,51 \$	
Habilleur	26,30 \$	
Tech. spécialisé aux costumes	24,84 \$	
DÉPARTEMENT DES DÉCORS		

Assistant directeur artistique	30,34 \$	424,80 \$
Chef décorateur	35,85 \$	501,93 \$
Décorateur	32,07 \$	448,98 \$
Assistant décorateur	26,22 \$	
Technicien aux décors	26,30 \$	
Chef accessoiriste	34,51 \$	
Accessoiriste	33,13 \$	
Assistant accessoiriste	26,30 \$	
Chef paysagiste	34,51 \$	
Paysagiste	26,30 \$	
Chef peintre scénique	34,51 \$	
Peintre scénique	31,08 \$	
Chef peintre	34,51 \$	
Peintre	26,22 \$	
Assistant peintre	19,31 \$	
Chef plâtrier	34,51 \$	
Plâtrier	23,11 \$	
Chef sculpteur mouleur	34,51 \$	
Sculpteur mouleur	28,98 \$	
Assistant sculpteur mouleur	19,31 \$	
Chef menuisier	34,51 \$	
Menuisier	27,18 \$	
Technicien chef d'effets spéciaux	34,51 \$	
Technicien d'effets spéciaux	33,47 \$	
Assistant Technicien d'effets spéciaux	26,22 \$	
Armurier	34,51 \$	483,10 \$
DÉPARTEMENT DE L'ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	35,85 \$	
Best boy éclairagiste	33,47 \$	
Éclairagiste	28,68 \$	
Opérateur de génératrice	28,98 \$	
DÉPARTEMENT DES MACHINISTES		
Chef machiniste	35,85 \$	
Best boy machiniste	33,47 \$	
Machiniste	28,68 \$	
Machiniste spécialisé	31,75 \$	
Opérateur de grue caméra	31,75 \$	
DÉPARTEMENT DU MONTAGE		
Monteur	41,83 \$	585,63 \$
Assistant monteur	26,30 \$	
DÉPARTEMENT DU MAQUILLAGE		
Chef maquilleur	35,85 \$	
Maquilleur	31,08 \$	

Assistant maquilleur	23,90 \$	
Maquilleur d'effets spéciaux	35,85 \$	501,93 \$
Assistant maquilleur d'effets spéciaux	23,90 \$	
DÉPARTEMENT DE LA RÉALISATION		
1er assistant réalisateur	44,14 \$	617,92 \$
2e assistant réalisateur	31,75 \$	
3e assistant réalisateur	23,47 \$	
DÉPARTEMENT DES LIEUX DE TOURNAGE		
Directeur des lieux de tournage	35,85 \$	501,93 \$
Assistant directeur des lieux de tournage	26,30 \$	368,18 \$
Recherchiste des lieux de tournage	19,31 \$	270,40 \$
DÉPARTEMENT DE LA RÉGIE		
Régisseur de plateau	35,85 \$	501,93 \$
Assistant régisseur de plateau	26,30 \$	
Assistant de production	20,22 \$	
Assistant de production plateau	23,47 \$	
Cantinier	23,47 \$	
Assistant cantinier	20,22 \$	
Préposé aux premiers soins	27,33 \$	
Opérateur de camp de base	20,22 \$	
DÉPARTEMENT DU SON		
Preneur de son	36,68 \$	513,56 \$
Perchiste	30,34 \$	
DÉPARTEMENT DU TRANSPORT		
Chauffeur spécialisé	23,47 \$	
Chauffeur	20,22 \$	
Coursier de plateau	20,22 \$	

GRILLE DE SALAIRES 1^{ER} JANVIER 2026		
Fonctions	THM	FQM
DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA		
Directeur de la photographie	70,72 \$	990,05 \$
Opérateur de caméra spécialisée	55,12 \$	771,71 \$
Cadreur	49,50 \$	692,97 \$
Caméraman	52,99 \$	741,91 \$
1er assistant caméra	42,43 \$	
2e assistant caméra	31,85 \$	
Photographe de plateau	36,75 \$	514,47 \$
Technicien de caméra à tête télécommandée	42,43 \$	
Programmeur de Motion control	33,45 \$	
Technicien de Motion control	26,46 \$	
Directeur de la photographie vidéo légère	60,57 \$	847,94 \$
Technicien en imagerie numérique TIN	34,31 \$	
Technicien en gestion de données numériques (TGDN)	31,85 \$	
Opérateur de vidéo assist	22,05 \$	
Assistant opérateur de vidéo assist	19,37 \$	
DÉPARTEMENT DE LA COIFFURE		
Chef coiffeur	36,75 \$	
Coiffeur	31,85 \$	
Assistant coiffeur	24,50 \$	
Perruquier	31,24 \$	
DÉPARTEMENT DE LA CONTINUITÉ		
Scripte	36,75 \$	
Assistant scripte	24,05 \$	
DÉPARTEMENT DES COORDONATEURS		
Coordonnateur de costumes	32,55 \$	455,65 \$
Coordonnateur du département artistique	32,55 \$	455,65 \$
Coordonnateur des effets spéciaux	32,55 \$	455,65 \$
Coordonnateur de production	32,55 \$	455,65 \$
Coordonnateur de transport	32,55 \$	455,65 \$
Assistant Coordonnateur	24,50 \$	343,03 \$
DÉPARTEMENT DES COSTUMES		
Créateur de costumes	41,79 \$	585,06 \$
Styliste	36,75 \$	514,47 \$
Assistant styliste	26,96 \$	377,39 \$
Chef costumier	36,75 \$	514,47 \$
Costumier	34,31 \$	480,28 \$
Chef habilleur	35,37 \$	
Habilleur	26,96 \$	
Tech. spécialisé aux costumes	25,47 \$	
DÉPARTEMENT DES DÉCORS		

Assistant directeur artistique	31,10 \$	435,42 \$
Chef décorateur	36,75 \$	514,47 \$
Décorateur	32,87 \$	460,20 \$
Assistant décorateur	26,88 \$	
Technicien aux décors	26,96 \$	
Chef accessoiriste	35,37 \$	
Accessoiriste	33,96 \$	
Assistant accessoiriste	26,96 \$	
Chef paysagiste	35,37 \$	
Paysagiste	26,96 \$	
Chef peintre scénique	35,37 \$	
Peintre scénique	31,85 \$	
Chef peintre	35,37 \$	
Peintre	26,88 \$	
Assistant peintre	19,80 \$	
Chef plâtrier	35,37 \$	
Plâtrier	23,68 \$	
Chef sculpteur mouleur	35,37 \$	
Sculpteur mouleur	29,70 \$	
Assistant sculpteur mouleur	19,80 \$	
Chef menuisier	35,37 \$	
Menuisier	27,86 \$	
Technicien chef d'effets spéciaux	35,37 \$	
Technicien d'effets spéciaux	34,31 \$	
Assistant Technicien d'effets spéciaux	26,88 \$	
Armurier	35,37 \$	495,18 \$
DÉPARTEMENT DE L'ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	36,75 \$	
Best boy éclairagiste	34,31 \$	
Éclairagiste	29,40 \$	
Opérateur de génératrice	29,70 \$	
DÉPARTEMENT DES MACHINISTES		
Chef machiniste	36,75 \$	
Best boy machiniste	34,31 \$	
Machiniste	29,40 \$	
Machiniste spécialisé	32,55 \$	
Opérateur de grue caméra	32,55 \$	
DÉPARTEMENT DU MONTAGE		
Monteur	42,88 \$	600,27 \$
Assistant monteur	26,96 \$	
DÉPARTEMENT DU MAQUILLAGE		
Chef maquilleur	36,75 \$	
Maquilleur	31,85 \$	

Assistant maquilleur	24,50 \$	
Maquilleur d'effets spéciaux	36,75 \$	514,47 \$
Assistant maquilleur d'effets spéciaux	24,50 \$	
DÉPARTEMENT DE LA RÉALISATION		
1er assistant réalisateur	45,24 \$	633,37 \$
2e assistant réalisateur	32,55 \$	
3e assistant réalisateur	24,05 \$	
DÉPARTEMENT DES LIEUX DE TOURNAGE		
Directeur des lieux de tournage	36,75 \$	514,47 \$
Assistant directeur des lieux de tournage	26,96 \$	377,39 \$
Recherchiste des lieux de tournage	19,80 \$	277,16 \$
DÉPARTEMENT DE LA RÉGIE		
Régisseur de plateau	36,75 \$	514,47 \$
Assistant régisseur de plateau	26,96 \$	
Assistant de production	20,73 \$	
Assistant de production plateau	24,05 \$	
Cantinier	24,05 \$	
Assistant cantinier	20,73 \$	
Préposé aux premiers soins	28,01 \$	
Opérateur de camp de base	20,73 \$	
DÉPARTEMENT DU SON		
Preneur de son	37,60 \$	526,39 \$
Perchiste	31,10 \$	
DÉPARTEMENT DU TRANSPORT		
Chauffeur spécialisé	24,05 \$	
Chauffeur	20,73 \$	
Coursier de plateau	20,73 \$	

GRILLE DE SALAIRES 1^{ER} JANVIER 2027		
Fonctions	THM	FQM
DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA		
Directeur de la photographie	72,49 \$	1 014,80 \$
Opérateur de caméra spécialisée	56,50 \$	791,00 \$
Cadreur	50,74 \$	710,30 \$
Caméraman	54,32 \$	760,46 \$
1er assistant caméra	43,49 \$	
2e assistant caméra	32,65 \$	
Photographe de plateau	37,67 \$	527,34 \$
Technicien de caméra à tête télécommandée	43,49 \$	
Programmeur de Motion control	34,29 \$	
Technicien de Motion control	27,12 \$	
Directeur de la photographie vidéo légère	62,08 \$	869,14 \$
Technicien en imagerie numérique TIN	35,16 \$	
Technicien en gestion de données numériques (TGDN)	32,65 \$	
Opérateur de vidéo assist	22,60 \$	
Assistant opérateur de vidéo assist	19,86 \$	
DÉPARTEMENT DE LA COIFFURE		
Chef coiffeur	37,67 \$	
Coiffeur	32,65 \$	
Assistant coiffeur	25,12 \$	
Perruquier	32,02 \$	
DÉPARTEMENT DE LA CONTINUITÉ		
Scripte	37,67 \$	
Assistant scripte	24,66 \$	
DÉPARTEMENT DES COORDONATEURS		
Coordonnateur de costumes	33,36 \$	467,05 \$
Coordonnateur du département artistique	33,36 \$	467,05 \$
Coordonnateur des effets spéciaux	33,36 \$	467,05 \$
Coordonnateur de production	33,36 \$	467,05 \$
Coordonnateur de transport	33,36 \$	467,05 \$
Assistant Coordonnateur	25,12 \$	351,61 \$
DÉPARTEMENT DES COSTUMES		
Créateur de costumes	42,83 \$	599,68 \$
Styliste	37,67 \$	527,34 \$
Assistant styliste	27,63 \$	386,82 \$
Chef costumier	37,67 \$	527,34 \$
Costumier	35,16 \$	492,29 \$
Chef habilleur	36,25 \$	
Habilleur	27,63 \$	
Tech. spécialisé aux costumes	26,10 \$	
DÉPARTEMENT DES DÉCORS		

Assistant directeur artistique	31,88 \$	446,31 \$
Chef décorateur	37,67 \$	527,34 \$
Décorateur	33,69 \$	471,71 \$
Assistant décorateur	27,55 \$	
Technicien aux décors	27,63 \$	
Chef accessoiriste	36,25 \$	
Accessoiriste	34,81 \$	
Assistant accessoiriste	27,63 \$	
Chef paysagiste	36,25 \$	
Paysagiste	27,63 \$	
Chef peintre scénique	36,25 \$	
Peintre scénique	32,65 \$	
Chef peintre	36,25 \$	
Peintre	27,55 \$	
Assistant peintre	20,29 \$	
Chef plâtrier	36,25 \$	
Plâtrier	24,28 \$	
Chef sculpteur mouleur	36,25 \$	
Sculpteur mouleur	30,44 \$	
Assistant sculpteur mouleur	20,29 \$	
Chef menuisier	36,25 \$	
Menuisier	28,56 \$	
Technicien chef d'effets spéciaux	36,25 \$	
Technicien d'effets spéciaux	35,16 \$	
Assistant Technicien d'effets spéciaux	27,55 \$	
Armurier	36,25 \$	507,56 \$
DÉPARTEMENT DE L'ÉCLAIRAGE		
Chef éclairagiste	37,67 \$	
Best boy éclairagiste	35,16 \$	
Éclairagiste	30,13 \$	
Opérateur de génératrice	30,44 \$	
DÉPARTEMENT DES MACHINISTES		
Chef machiniste	37,67 \$	
Best boy machiniste	35,16 \$	
Machiniste	30,13 \$	
Machiniste spécialisé	33,36 \$	
Opérateur de grue caméra	33,36 \$	
DÉPARTEMENT DU MONTAGE		
Monteur	43,95 \$	615,28 \$
Assistant monteur	27,63 \$	
DÉPARTEMENT DU MAQUILLAGE		
Chef maquilleur	37,67 \$	
Maquilleur	32,65 \$	

Assistant maquilleur	25,12 \$	
Maquilleur d'effets spéciaux	37,67 \$	527,34 \$
Assistant maquilleur d'effets spéciaux	25,12 \$	
DÉPARTEMENT DE LA RÉALISATION		
1er assistant réalisateur	46,37 \$	649,20 \$
2e assistant réalisateur	33,36 \$	
3e assistant réalisateur	24,66 \$	
DÉPARTEMENT DES LIEUX DE TOURNAGE		
Directeur des lieux de tournage	37,67 \$	527,34 \$
Assistant directeur des lieux de tournage	27,63 \$	386,82 \$
Recherchiste des lieux de tournage	20,29 \$	284,09 \$
DÉPARTEMENT DE LA RÉGIE		
Régisseur de plateau	37,67 \$	527,34 \$
Assistant régisseur de plateau	27,63 \$	
Assistant de production	21,25 \$	
Assistant de production plateau	24,66 \$	
Cantinier	24,66 \$	
Assistant cantinier	21,25 \$	
Préposé aux premiers soins	28,71 \$	
Opérateur de camp de base	21,25 \$	
DÉPARTEMENT DU SON		
Preneur de son	38,54 \$	539,55 \$
Perchiste	31,88 \$	
DÉPARTEMENT DU TRANSPORT		
Chauffeur spécialisé	24,66 \$	
Chauffeur	21,25 \$	
Coursier de plateau	21,25 \$	

ANNEXE B - CONTRAT D'ENGAGEMENT



CONTRAT D'ENGAGEMENT AQTIS 514 IATSE

No de contrat

INTERVENU ENTRE

Maison de production		Téléphone
Représentant du producteur	Courriel	Téléphone
Adresse	Ville	Code postal

ET

Technicien	Statut fiscal	T2200
Adresse	Ville	Code postal
Téléphone	Courriel	
No de membre / permissionnaire	Date de naissance	N.A.S
Société commerciale		
# TPS	# TVQ	# CNESST

RELATIVEMENT À LA PRODUCTION

Titre de la production	
Type de production	Entente applicable
Grille de cachets minimaux	Origine du producteur principal

MODALITÉS DU CONTRAT D'ENGAGEMENT

Fonction		Département	THM / FQM
Fonction additionnelle		Mode d'engagement	
Date de début	Date de fin	Type de calendrier (cinéma seulement)	
Tarif Horaire de Base (THB)	# jours garantis	MHG	# jours garantis
		MHG	# jours garantis
Forfait Quotidien de base (FQB)		# Forfaits Quotidiens Garantis	Rémunération forfaitaire globale
#jours avec HHP		#HHP / jour	Rémunération minimum garantie au contrat
Allocation (\$)		Fréquence	Allocation outils technologiques

CONDITIONS PARTICULIÈRES

Les parties reconnaissent que l'entente applicable intervenue entre le producteur et l'AQTIS 514 IATSE fait partie intégrante du présent contrat. De plus, les parties certifient que l'ensemble de l'information fournie est véridique.

Date de signature du producteur ou de son représentant autorisé

Date de signature du technicien

Signature du producteur ou de son représentant autorisé

Signature du technicien

COPIES : AQTIS 514 IATSE - PRODUCTEUR - TECHNICIEN

ANNEXE C – FEUILLE DE TEMPS



FEUILLE DE TEMPS AQTS Entente Pub

TITRE DE LA PRODUCTION : _____ NOM PRÉNOM : _____ Identité

SEMAINES : **DU :** _____ **AU :** _____ CONTRAT NO : _____ Num.

HEURES INSCRITES PAR : _____ POSTE : _____ Appoint

CALCULS EFFECTUÉS PAR : _____ HEURES EN TRAV. DU TICH. SEMAINES PRÉCÉDENTES : _____ Jour

HEURES D'EMPLOI DU TEMPS AQTS	DÉBUT	DURÉE	DURÉE	HEURES DE TRAV. TECHNICIEN	HEURES DE TRAV. TECHNICIEN						INITIALES
					10h-12h	12h-14h	14h-16h	16h-18h	18h-20h	20h-22h	
DATE	TRAVAIL		PÉNALITÉ DE CHEVILICHIM	TECHNICIEN							
NO DE JOURNÉE	REPAS		PÉNALITÉ DE CHEVILICHIM								
HEURES 9-5 DU 9-5	TRAVAIL		PÉNALITÉ DE CHEVILICHIM								
APPEL GÉNÉRAL	REPAS		TRANSPORT VOYAGE ALIEN								
HEURES PLATEAU	TRAVAIL		TRANSPORT VOYAGE ALIEN								
			MTDJA		TOTAL DES HEURES						
					HEURES COMBINÉES :		PRIMES :				
				TOTAL							
				TEMPS							
				MONTANTS							

**ANNEXE E - PROCÉDURE D'ADHÉSION À L'ENTENTE COLLECTIVE DE L'APP /
AQTIS 514 IATSE POUR LES PRODUCTEURS NON-MEMBRES DE L'APP**

ATTENDU l'article 2.02 de l'entente collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Tout producteur non-membre de l'APP qui n'ont pas demandé à l'APP un permis temporaire et qui désire utiliser l'entente collective des messages publicitaires avec les conditions d'engagement des techniciens dont il retient les services aux fins d'une production donnée, conformément aux dispositions de l'entente collective ou à un texte reprenant substantiellement lesdites dispositions, doit compléter et signer la lettre d'adhésion ci-jointe (disponible en format électronique sur le site Internet de l'APP) avant de conclure un contrat d'engagement avec un technicien;
2. L'AQTIS 514 IATSE et l'APP s'engagent à pleinement collaborer et à prendre tous les moyens raisonnables à leur disposition pour assurer le respect de la présente procédure;
3. Il est compris, en ce qui concerne l'AQTIS 514 IATSE, que l'engagement prévu au paragraphe précédent sera rempli dès que l'AQTIS 514 IATSE aura informé par écrit (ou par courriel) le producteur non-membre de l'existence de l'entente collective et de la nécessité de signer la lettre d'adhésion ci-jointe avant d'utiliser, dans son ensemble ou de façon substantielle ladite entente. Une copie dudit écrit (ou dudit courriel) devra être transmise à l'APP afin que cette dernière puisse, par la suite, prendre les moyens qui lui semblent raisonnables pour faciliter l'adhésion du producteur non-membre et l'application de l'entente collective.

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

LETTRE D'ADHESION À L'ENTENTE APP-AQTIS 514 IATSE 2022 à 2027

ATTENDU QUE le producteur, _____ [nom de la maison de production] (le « **Producteur** »), n'est pas membre de l'Association des producteurs publicitaires (l' « **APP** »);

ATTENDU QUE le Producteur souhaite utiliser l'entente collective des messages publicitaires afin d'établir les conditions d'engagement des techniciens dont il retient les services aux fins de la production du ou des message(s) publicitaires(s) intitulé(s) : _____ [nom du client et titres des messages] (la « **Production** ») conformément aux dispositions minimales de l'entente collective 2022-2027 intervenue 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 (l' « **AQTIS 514 Aiest** ») et l'Association des producteurs publicitaires (l' « **APP** ») eu égard aux productions de messages publicitaires (l' « **Entente collective** ») ou à un texte reprenant substantiellement lesdites dispositions;

ATTENDU QUE l'article 2.02 et l'Annexe D de l'Entente collective;

LE PRODUCTEUR DÉCLARE DE CE QUI SUIT :

1. Dans le cadre de la Production, le Producteur s'engage à respecter les dispositions de l'Entente collective, telles qu'elles peuvent avoir été amendées, le cas échéant, par entente intervenue entre le Producteur et l' AQTIS 514 Aiest;
2. Le Producteur s'engage à verser à l'APP, à titre de frais d'utilisation, un montant équivalant à 1.5% de la rémunération totale des techniciens dont les services seront retenus aux fins de la Production, telle qu'établie par les feuilles de temps et déclarée à l' AQTIS 514;
3. Le versement des frais d'utilisation susmentionnés doit être effectué par chèque certifié ou traite bancaire au maximum dix (10) jours après les paiements fait aux techniciens;
4. Le Producteur comprend et accepte que la présente lettre d'adhésion n'a pas pour effet de lui conférer, de quelque façon que ce soit, un titre de « membre » de l'APP;
5. Le Producteur comprend et accepte en outre que la présente lettre d'adhésion n'a d'effet qu'eu égard à la Production et aux contrats d'engagement qu'il signe avec des techniciens aux fins de cette dernière;
6. La lettre d'adhésion dûment signée doit être transmise à l'APP préalablement à la signature d'un ou plusieurs contrats d'engagement et une copie de la lettre d'adhésion doit être acheminée à l' AQTIS 514 Aiest.

Signée à _____

ce _____

Par : _____
[représentant dûment autorisé]

Coordonnées du producteur :

[rue]

[ville, province, code postal]

[numéro de téléphone]

[adresse courriel]

ANNEXE F – LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE CARTE DE CRÉDIT PERSONNELLE

PRÉAMBULE

- ATTENDU QUE** dans le cadre de leurs fonctions, les Techniciens peuvent être appelés à s'approvisionner et à acquérir du matériel destiné à la production et, à cet effet, à utiliser leurs propres moyens de paiement, notamment en raison des contraintes de temps découlant du calendrier fixé par le Producteur pour la réalisation du projet;
- ATTENDU QU'** au sens de l'article 11.05 de l'Entente Collective, le Producteur a tout d'abord l'obligation de fournir au Technicien les fonds et le mode de paiement approprié, à moins qu'une entente n'eut été signée à cet effet au préalable;
- ATTENDU QUE** dans une démarche de prévention de différends, les Parties souhaitent recourir au Formulaire d'utilisation d'un moyen de paiement personnel dans le cadre d'une production, lequel se retrouve à la fin de la présente Lettre d'entente;

IL EST CONVENU QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Lorsque le Producteur requiert d'un Technicien de procéder à l'achat, l'emprunt, la location ou à tout autre contrat similaire aux fins du Projet, il doit mettre à la disposition dudit Technicien une carte de crédit d'entreprise ou tout autre mode de paiement similaire;
3. Ce faisant, le Technicien ne devra utiliser ses propres fonds qu'en cas de situation exceptionnelle, à la demande du Producteur, et seulement après que ces derniers aient signé le Formulaire d'utilisation d'un moyen de paiement personnel dans le cadre d'une production
4. Dans l'éventualité où, en raison des délais imposés par le calendrier du Projet, il est absolument impossible pour le Producteur de fournir au technicien une carte de crédit d'entreprise ou tout autre mode de paiement similaire et que ce dernier doit utiliser un mode de paiement personnel, le Producteur s'engage à :
 - a. Rembourser le Technicien dans les quatorze (14) jours de la transmission par celui-ci du reçu de vente, location, ou autre;
 - b. Assumer toutes les obligations légales contractées par le Technicien en relation avec les besoins du projet et libérer celui-ci desdites obligations contractées, notamment, mais non limitativement, pour les intérêts liés à un retard de paiement,

aux coûts de réparation et de remise à neuf, ou au remplacement du matériel volé ou égaré;

5. Si le Producteur néglige, refuse, omet ou tarde à rembourser le Technicien conformément à la présente entente, il devra assumer tout frais supplémentaire, pénalité ou autre dommage subi par le Technicien, dans un délai de quatorze (14) jours de réception de la preuve soutenant la réclamation pour ces dommages;

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

Formulaire d'utilisation d'un moyen de paiement personnel dans le cadre d'une production

ENTRE :

Nom :
Adresse :
Téléphone
Courriel :

Le Producteur

ET :

Nom :
de membre AQTIS 514 IATSE :
Téléphone :
Courriel :

Le Technicien

Représentant du producteur : _____

Matériel/équipement/autre devant être acheté :

À _____, **ce** _____

Le Producteur

Le Technicien

* Par leur signatures, les Parties doivent respecter les obligations prévues à la Lettre d'entente relative à l'utilisation d'une carte de crédit personnelle, prévue à l'Annexe F de l'Entente collective AQTIS 514 IATSE APP 2022-2027.

ANNEXE G – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES MONTEURS

1. Le producteur s'engage à signer un contrat d'engagement avec le monteur dont il retient les services.
2. Le producteur s'engage auprès du monteur à lui fournir toutes les informations pertinentes au projet soit :
 - Le cahier de préproduction incluant le script de l'agence, le storyboard et le découpage technique;
 - Le nombre d'annonce(s) publicitaire(s) à monter et les différentes versions à faire, incluant la durée et la langue de ces annonce(s) publicitaire(s);
 - Le calendrier incluant le nombre de jours de montage, les différentes sessions d'approbation prévues et la date de livraison;
 - La définition de son mandat : type de montage (offline ou online), effets, etc.;
 - Le soutien technique qu'il aura.
3. Le producteur s'engage à fournir au monteur tout l'encadrement technique et informatique nécessaire à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils que celui-ci devra utiliser durant toute la durée du montage.
4. Le producteur s'engage à fournir à l'avance au monteur le lieu de la salle de montage où il travaillera.

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

ANNEXE H - LETTE D'ENTENTE SUR L'UTILISATION DES CONTRATS ÉLECTRONIQUES

-
- ATTENDU QUE** préalablement aux pourparlers de renouvellement de l'entente collective, les parties ont uni leurs efforts dans le but de développer, de manière conjointe, une plateforme permettant l'utilisation de contrats et de feuilles temps électroniques;
- ATTENDU QUE** l'utilisation de ladite plateforme électronique a déjà été utilisée pour la production de films publicitaires à titre de projet pilote;
- ATTENDU QUE** le désir des parties que cette plateforme devienne un guichet unique pour conclure différents contrats d'engagements;
- ATTENDU QUE** le désir des parties que cette plateforme devienne également un guichet unique, pour le dépôt des feuilles de temps;
- ATTENDU QUE** la plateforme électronique a été lancée officiellement lors du mois de janvier 2022;
- ATTENDU QUE** les parties reconnaissent que le déploiement de la plateforme électronique se fera en plusieurs étapes distinctes, et que celle survenue en janvier 2022 en constituait la première;
- ATTENDU QUE** lors des pourparlers menant au renouvellement de l'entente collective, les parties ont convenus que la plateforme électronique devrait faire l'objet modifications, notamment au niveau de la programmation de différentes fonctionnalités;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié;
2. L'AQTIS 514 Aiest et l'APP poursuivront le développement de la plateforme électronique pendant la durée de vie de la présente entente;
3. Les frais associés à la poursuite du développement seront partagés, en parts égales, entre les parties. Aucune dépense ne pourra être engagée sans avoir obtenu l'autorisation préalable des parties;

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

ANNEXE I – LETTRE D’ENTENTE SUR LA FATIGUE

- ATTENDU QUE** la durée habituelle d’une prestation quotidienne de travail exercée par les techniciens dans le domaine de la production publicitaire, laquelle excède fréquemment 14 heures;
- ATTENDU QUE** les techniciens sont appelés à utiliser leur propre véhicule pour se rendre au travail et en revenir;
- ATTENDU QUE** dans le cadre des négociations ayant mené à la présente Entente collective, l’AQTIS 514 IATSE a réitéré ses inquiétudes quant à la sécurité des techniciens qui prennent le volant à la fin d’une longue journée de travail;
- ATTENDU QUE** les Parties se sont entendues à l’effet de prendre tous les moyens nécessaires afin de garantir la santé et la sécurité des techniciens;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié;
2. Lorsque le producteur prévoit que la durée de la journée de travail approchera ou dépassera un total de 14 heures, les pauses et les repas étant compris, il doit obligatoirement en informer tous les techniciens lors de l’appel général de plateau ET en faire la mention dans la feuille de service;
3. Dans l’éventualité où la durée de travail égale ou excède 14 heures, le producteur ou son représentant doit s’assurer auprès de tous les techniciens concernés que ceux-ci sont aptes à prendre le volant en fonction de leur état de fatigue au moment du bris général de plateau;
4. De la même façon, un technicien doit aviser un représentant du producteur s’il estime être trop fatigué pour conduire en toute sécurité, étant entendu que ce dernier ne peut faire l’objet de représailles d’aucune manière;
5. Dans le cadre de sa vérification, le producteur doit minimalement fournir un moyen de transport alternatif aux techniciens qui s’estiment trop fatigués pour prendre le volant et, dans la mesure du possible, s’assure de le reconduire à une aire de repos ou de lui fournir une chambre d’hôtel;
6. Les techniciens prennent, dans la mesure du possible, les mesures raisonnables à leur disposition afin de gérer efficacement leur sommeil;

Pour le Syndicat

Pour l’APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

ANNEXE J – LETTRE D’ENTENTE SUR LE HARCÈLEMENT

- ATTENDU QUE** les Parties ont convenu de faire de la lutte contre le harcèlement dans le cadre des productions de films publicitaires une priorité;
- ATTENDU QUE** les Parties souhaitent miser sur la prévention de ce genre de situation et de garantir un environnement exempt de harcèlement ou de discrimination, mais également de limiter toutes situations d’incivilité ou d’inconduite, et ce, en toutes circonstances;
- ATTENDU QUE** les Parties ont convenu d’un mécanisme de prise en charge des situations de harcèlement et de discrimination, tel que prévu au Chapitre 10 de la présente entente collective;
- ATTENDU QUE** ces notions comportent des difficultés d’identification et d’analyse, et qu’il importe d’être en mesure de faire les distinctions qui s’imposent;
- ATTENDU QUE** L’Aparté est l’organisme de référence en matière de harcèlement et de discrimination dans le milieu culturel;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié;
2. Dans l’éventualité où des difficultés persistaient dans le cadre de la prise en charge d’une situation où les comportements reprochés sont assimilés à du harcèlement ou à de la discrimination, les parties sont invitées à consulter la page <https://aparte.ca/harcelement> afin de s’inspirer des explications et exemples qui y sont publiés;
3. La présente lettre d’entente n’a pas pour objet de remplacer l’obligation du producteur d’adopter une politique de prévention du harcèlement et de la discrimination, ou celle de faire cesser toute situation constituant ou s’apparentant à ces comportements prohibés;
4. Par ailleurs, le producteur pourra, dans le cadre de la rédaction de sa politique de prévention du harcèlement, prévoir une liste non exhaustive des comportements qu’il veut prohiber en plus de ce qui est prévu au Chapitre 10 ainsi que dans la présente lettre d’entente;
5. Finalement, les Parties conviennent que les exemples de comportement apparaissant au site web de L’Aparté ne sont pas exhaustifs et celles-ci se réservent le droit de bonifier la présente lettre d’entente.

Pour le Syndicat

Pour l’APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

ANNEXE K - CONTRIBUTION AUX ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

Lettre d'entente concernant l'obligation, pour les producteurs, de fournir les équipements de protection individuels (EPI)

ATTENDU QUE l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* prévoit l'obligation pour le producteur à titre d'employeur, de fournir gratuitement les équipements de protection individuels;

ATTENDU QUE la particularité de l'industrie cinématographique qui en est une de multi employeurs;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente s'applique à tous les techniciens dont les services sont retenus par un producteur membre régulier, un stagiaire ou un permissionnaire de l'APP
2. Le producteur remboursera à tous les techniciens des départements caméra, décors, éclairages, machinistes, son et logistique la somme de 1,00 \$ par jour de travail pour compenser l'achat de chaussures de sécurité.
3. Nonobstant l'article précédent, le Producteur s'engage à fournir tous les autres Équipement de protection individuels (EPI) nécessaires compte tenu du contexte particulier de la Production. Toute allocation raisonnable négociée de gré à gré avec un technicien propriétaire des dits EPI sera considéré comme étant conforme au présent article.
4. Cette entente sera en vigueur dès le moment de sa signature et le demeurera pendant toute la durée de l'Entente collective.

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP

**ANNEXE L - LETTRE D'ENTENTE QUANT AU FUTUR FONDS SOUTENANT
L'ACCÈS AU RETRAIT PRÉVENTIF**

- ATTENDU QUE** la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1;
- ATTENDU QUE** certaines préoccupations soulevées par l'AQTIS 514 AIEST eu égard aux obstacles générés par les particularités de l'industrie et limitant la capacité des techniciennes représentées par l'AQTIS de bénéficier de prestations de remplacement de revenu lors d'un retrait préventif ou d'une situation susceptible de donner droit à un retrait préventif;
- ATTENDU QUE** la volonté de l'AQTIS 514 AIEST et de l'APP d'établir un fonds soutenant l'accès au retrait préventif et permettant aux techniciennes représentées par l'AQTIS 514 AIEST d'obtenir, lorsqu'elles n'ont pas accès à des prestations de remplacement de revenu de la part d'un régime public lors d'un retrait préventif ou d'une situation susceptible de donner droit à un retrait préventif, une prestation supplétive ;
- ATTENDU QUE** l'APP a, lors du processus de négociation de renouvellement de la présente entente collective, manifesté certaines réserves quant à la possibilité de mettre en place un tel Fonds, le tout en vertu des particularités propres à l'industrie de la production de films publicitaires;
- ATTENDU QUE** lors du processus de négociation de renouvellement de la présente entente collective, les parties ont exprimé la volonté de poursuivre les discussions quant à la manière dont ledit Fonds serait mis en place et, aussi, quant à la forme qu'il pourrait revêtir;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié;

L'AQTIS 514 AIEST et l'APP s'engagent à poursuivre les discussions de manière concrète en vue de créer ledit fonds de retrait préventif;

L'AQTIS 514 AIEST et l'APP s'engagent à ce que le Fonds soit implanté dans une période de douze (12) mois suivant la signature de l'entente collective 2022-2027;

L'objet du Fonds sera de permettre aux techniciennes n'étant pas en mesure de fournir leur prestation de services normale en raison de limitations physiques liées au fait qu'elles sont enceintes et n'ayant pas accès à des prestations de la part d'un ou plusieurs régimes publics, tel que le régime administré en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c S-2.1*, ou celui administré en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi, LC 1996, c 23*, de bénéficier d'une prestation supplétive;

Pour le Syndicat

Pour l'APP

Christian Lemay
Président AQTIS 514 IATSE

Suzanne Bourret
Présidente directrice générale APP