

# Entente collective Télévision

entre



Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de  
l'image et du son

et



Association québécoise de la production médiatique

En vigueur du 10 novembre 2019 au 11 novembre 2023

## Table des matières

<b>Chapitre 1</b>	<b>But et champ d'application .....</b>	<b>1</b>
1.1	But.....	1
1.2	Champ d'application .....	1
1.3	Producteurs liés .....	1
1.4	Employés non visés.....	1
1.5	Stagiaires et apprentis .....	1
1.6	Résident étranger .....	2
1.7	Résident québécois.....	2
1.8	Application lors d'une captation de spectacle.....	2
<b>Chapitre 2</b>	<b>Définitions.....</b>	<b>3</b>
2.1	Allocation .....	3
2.2	AQPM.....	3
2.3	AQTIS .....	3
2.4	Bris de plateau .....	3
2.5	Budget.....	3
2.6	Calendrier d'enregistrement .....	3
2.7	Captation de spectacle .....	3
2.8	Contrat d'engagement.....	4
2.9	Convocation .....	4
2.10	Coproduction .....	4
2.11	Début général de plateau .....	4
2.12	Délégué d'équipe.....	4
2.13	Documentaire .....	4
2.14	Dramatique .....	4
2.15	Émission sportive.....	5
2.16	Employé .....	5
2.17	Enregistrement (ou Tournage) .....	5
2.18	Équipe AQTIS .....	5
2.19	Équipe AQTIS de plateau .....	5
2.20	Feuille de service .....	5
2.21	Feuille de temps.....	5
2.22	Force majeure.....	5
2.23	Forfait .....	6
2.24	Forfait quotidien applicable (FQA).....	6
2.25	Forfait quotidien de base (FQB).....	6
2.26	Forfait quotidien minimum (FQM) .....	6

2.27	Formulaire de remise.....	6
2.28	Indemnité.....	6
2.29	Jour garanti.....	6
2.30	Magazine.....	6
2.31	Maison de services.....	6
2.32	Membre de l'AQTIS.....	7
2.33	Navette.....	7
2.34	Permissionnaire.....	7
2.35	Pénalité.....	7
2.36	Plan complémentaire.....	7
2.37	Plateau.....	7
2.38	Prime.....	7
2.39	Producteur.....	7
2.40	Production.....	7
2.41	Rémunération totale.....	8
2.42	Représentant de l'AQTIS.....	8
2.43	Série.....	8
2.44	Stagiaire (ou apprenti).....	8
2.45	Studio.....	8
2.46	Tarif horaire applicable (THA).....	8
2.47	Tarif horaire de base (THB).....	8
2.48	Tarif horaire minimum (THM).....	9
2.49	Technicien.....	9
2.50	Téléréalité.....	9
2.51	Temps transport-travail.....	9
2.52	Temps transport-voyage.....	9
2.53	Variétés.....	9
<b>Chapitre 3</b>	<b>Reconnaissance, système d'engagement des techniciens et dispositions connexes.....</b>	<b>10</b>
	<b>Reconnaisances.....</b>	<b>10</b>
3.1	Reconnaissance de l'AQTIS.....	10
3.2	Reconnaissance de l'AQPM.....	10
	<b>Fonctions et tâches confiées aux techniciens.....</b>	<b>10</b>
3.3	Absence de plancher d'emploi.....	10
3.4	Utilisation de personnes qui ne sont pas des techniciens.....	10
3.5	Utilisation de techniciens non-membres de l'AQTIS.....	11
3.6	Détermination de la fonction.....	12
3.7	Cumul de tâches et de fonctions.....	13

3.8	Cumul des fonctions de maquilleur et de coiffeur .....	13
3.9	Nouvelles fonctions .....	13
<b>Chapitre 4</b>	<b>Droit de gérance.....</b>	<b>15</b>
4.1	Droit exclusif de gérer la production .....	15
4.2	Statut fiscal .....	15
4.3	Responsabilité des administrateurs.....	15
<b>Chapitre 5</b>	<b>Harcèlement, discrimination et représailles.....</b>	<b>16</b>
5.1	Non-discrimination .....	16
5.2	Environnement exempt de harcèlement.....	16
5.3	Obligations des parties en matière de harcèlement.....	16
5.4	Politique sur le harcèlement.....	16
5.5	Définition de harcèlement.....	17
5.6	Absence de représailles .....	17
	<b>Procédure applicable en cas de harcèlement.....</b>	<b>17</b>
5.7	Droit à l'assistance de l'AQTIS .....	17
5.8	Droit d'être accompagné.....	17
5.9	Avis au producteur.....	18
5.10	Mode alternatif de résolution des différends.....	18
5.11	Analyse et enquête .....	18
5.12	Conclusions .....	19
5.13	Grief de harcèlement.....	19
5.14	Pouvoirs de l'arbitre .....	19
<b>Chapitre 6</b>	<b>Droits associatifs.....</b>	<b>20</b>
	<b>Système de retenues et de remises .....</b>	<b>20</b>
6.1	Cotisation syndicale proportionnelle.....	20
6.2	Cotisation établie par l'AQTIS.....	20
6.3	Contributions du technicien aux régimes de l'AQTIS.....	20
6.4	Contributions du producteur aux régimes de l'AQTIS.....	20
6.5	Contribution du producteur au Fonds de formation et de développement de la main-d'œuvre.....	20
6.6	Contribution du technicien et du producteur au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif.....	21
6.7	Non-responsabilité du producteur eu égard aux régimes de l'AQTIS et aux Fonds .....	21
6.8	Consentement obligatoire aux retenues .....	21
6.9	Cotisations et contributions calculées de bonne foi.....	21
6.10	Procédure si les retenues ne sont pas effectuées .....	21
6.11	Versement des cotisations et des contributions à l'AQTIS .....	22
6.12	Pénalité en l'absence de versement.....	22
	<b>Délégué d'équipe et représentant de l'AQTIS .....</b>	<b>22</b>

6.13	Délégué d'équipe.....	22
6.14	Pas de dérogation par le délégué.....	23
6.15	Rencontre avec le délégué.....	23
6.16	Rencontre avec le producteur.....	23
6.17	Rencontre avec les techniciens.....	23
6.18	Représentant de l'AQTIS en santé et en sécurité.....	23
	<b>Autres dispositions.....</b>	<b>24</b>
6.19	Assemblée de l'AQTIS.....	24
6.20	Informations sur les nouvelles productions.....	24
6.21	Informations sur les programmes d'apprentissage de l'AQTIS.....	24
6.22	Calendrier d'enregistrement et liste d'équipe.....	25
<b>Chapitre 7</b>	<b>Contrat d'engagement.....</b>	<b>26</b>
	<b>Conclusion et transmission du contrat.....</b>	<b>26</b>
7.1	Objet du contrat d'engagement.....	26
7.2	Signature du contrat d'engagement.....	26
7.3	Précontrat.....	26
7.4	Types de contrat d'engagement.....	27
7.5	Contrat « occasionnel ».....	28
7.6	Contrat « régulier ».....	28
7.7	Services en l'absence d'un contrat d'engagement.....	28
7.8	Exemplaires du contrat.....	29
7.9	Modification du contrat.....	29
7.10	Envoi des exemplaires.....	29
7.11	Retard dans l'envoi des exemplaires.....	29
7.12	Conditions minimales d'engagement et dérogation.....	30
7.13	Informations sur le garant de bonne fin.....	30
7.14	Feuille de service.....	30
	<b>Résiliation.....</b>	<b>30</b>
7.15	Résiliation de gré à gré.....	30
7.16	Résiliation pour cause de force majeure.....	30
7.17	Résiliation avant le début de l'exécution.....	30
7.18	Résiliation pour motif sérieux.....	31
7.19	Résiliation après le début de l'exécution.....	31
7.20	Calcul de la rémunération dont la résiliation prive le technicien.....	31
	<b>Annulation, inexécution, report et autres aléas.....</b>	<b>32</b>
7.21	Annulation de jours garantis de gré à gré ou en raison d'une force majeure.....	32
7.22	Annulation de jours garantis pour d'autres motifs.....	32

7.23	Inexécution pour cause d'invalidité .....	33
7.24	Inexécution pour d'autres motifs .....	33
7.25	Inexécution pour motif sérieux.....	33
7.26	Droit à une indemnisation dans certains cas d'inexécution pour motif sérieux .....	33
7.27	Retard et/ou départ hâtif .....	34
7.28	Report.....	34
7.29	Détermination de la date du report.....	35
7.30	Avis de la date du report.....	35
7.31	Report et non-disponibilité.....	35
7.32	Remplacement.....	35
<b>Chapitre 8</b>	<b>Santé, sécurité et assurances .....</b>	<b>36</b>
	<b>Santé et sécurité.....</b>	<b>36</b>
8.1	Inscription du producteur.....	36
8.2	Inscription du technicien .....	36
8.3	Responsabilité du producteur .....	36
8.4	Engagement du producteur et du technicien.....	36
8.5	Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec.....	36
8.6	Respect des instructions du producteur.....	36
8.7	Prime au secouriste .....	37
8.8	Mandat SST confié au comité des relations professionnelles .....	37
	<b>Assurances .....</b>	<b>37</b>
8.9	Assurances du producteur.....	37
8.10	Assurances relatives aux déplacements à l'étranger.....	38
8.11	Assurances du technicien .....	38
<b>Chapitre 9</b>	<b>Clauses professionnelles.....</b>	<b>39</b>
	<b>Mention au générique.....</b>	<b>39</b>
9.1	Mention du technicien au générique .....	39
9.2	Retrait de la mention .....	39
9.3	Mention de l'AQTIS au générique.....	39
	<b>Équipement et matériel .....</b>	<b>39</b>
9.4	Équipement confié au technicien .....	39
9.5	Vérification de l'équipement.....	39
9.6	Matériel défectueux .....	39
9.7	Location de matériel auprès d'un tiers.....	39
9.8	Argent personnel .....	40
9.9	Conflit d'intérêts.....	40
9.10	Matériel nécessaire .....	40

9.11	Modalités particulières relatives au matériel nécessaire au maquillage et à la coiffure.....	40
9.12	Modalités particulières relatives à certains outils technologiques.....	41
<b>Modalités diverses.....</b>		<b>41</b>
9.13	Enregistrement personnel prohibé.....	41
9.14	Cantinier .....	41
9.15	Monteur.....	41
9.16	Scripte.....	42
9.17	Opérateur de drone.....	42
9.18	Directeur des lieux de tournage .....	42
9.19	Visites techniques.....	42
9.20	Remise du scénario.....	42
<b>Chapitre 10 Comité de relations professionnelles et procédure de règlement des différends .....</b>		<b>44</b>
10.1	Intention des parties.....	44
<b>Comité de relations professionnelles .....</b>		<b>44</b>
10.2	Comité de relations professionnelles .....	44
10.3	Fonctions du comité .....	44
10.4	Réunions du comité .....	44
10.5	Suspension des délais durant les travaux du Comité.....	44
<b>Arbitrage.....</b>		<b>45</b>
10.6	Arbitre unique.....	45
10.7	Parties au grief .....	45
10.8	Intervention des associations .....	45
10.9	Dépôt du grief.....	45
10.10	Grief écrit et détaillé .....	45
10.11	Réponse au grief .....	46
10.12	Avis d'arbitrage et choix de l'arbitre.....	46
10.13	Discussions de règlement .....	46
10.14	Audition par l'arbitre .....	46
10.15	Demande d'ordonnance de sauvegarde.....	46
10.16	Pouvoirs de l'arbitre .....	47
10.17	Collaboration à l'arbitrage .....	47
10.18	Arbitre lié par l'entente collective .....	47
10.19	Décision fondée sur la preuve .....	48
10.20	Délai pour rendre la décision.....	48
10.21	Décision finale et exécutoire .....	48
10.22	Honoraires partagés .....	48
10.23	Délais de rigueur .....	48

10.24	Calcul des délais .....	48
10.25	Effet des jours non juridiques sur les délais .....	48
10.26	Règlement ou retrait d'un grief .....	48
10.27	Transaction sur un grief .....	49
<b>Chapitre 11</b>	<b>Mode de rémunération et horaire .....</b>	<b>50</b>
	<b>Règles générales .....</b>	<b>50</b>
11.1	Choix d'un mode de rémunération.....	50
11.2	Comptabilisation au quart d'heure.....	50
11.3	Calcul par production.....	50
	<b>Rémunération sur une base horaire .....</b>	<b>50</b>
11.4	Rémunération sur une base horaire .....	50
11.5	MHG 10.....	50
11.6	MHG 8.....	51
11.7	MHG 7.....	51
11.8	MHG 4.....	51
11.9	Prime hebdomadaire .....	52
11.10	MHG 4 multiples .....	53
11.11	Heures hors plateau.....	53
	<b>Rémunération selon un forfait.....</b>	<b>53</b>
11.12	Forfait quotidien.....	53
11.13	Forfait incluant les primes et les pénalités .....	54
11.14	Rémunération forfaitaire pour les services hors plateau .....	54
11.15	Présence sporadique sur le plateau d'enregistrement.....	54
	<b>Repos hebdomadaire .....</b>	<b>54</b>
11.16	Définition de « temps plein ».....	54
11.17	Repos hebdomadaire.....	55
11.18	Repos sur les productions à temps plein .....	55
11.19	Définition de « journée de congé » .....	55
11.20	Pénalité pour les services rendus durant un repos.....	55
11.21	Pénalité de 7e journée.....	55
11.22	Renonciation à la pénalité dans le cas de séjour à l'extérieur du Québec .....	55
11.23	Horaire lors d'un festival.....	56
	<b>Repos quotidien.....</b>	<b>56</b>
11.24	Repos quotidien.....	56
11.25	Pénalité pour les services rendus durant un repos quotidien .....	56
	<b>Règles générales concernant l'horaire des repas .....</b>	<b>56</b>
11.26	Période de repas établie en fonction du début général de plateau .....	56



11.27	Prime pour appel avancé et goûter substantiel.....	57
11.28	Dîner comme première période de repas .....	57
11.29	Horaire 6-6 et MHG 4.....	57
11.30	Horaire de repas flexible / forfaits et certains MHG 10.....	57
11.31	Horaire 5-5 et MHG 4.....	58
11.32	Repas de qualité standard .....	58
11.33	Durée de la période de repas .....	59
11.34	Durée totale quotidienne des périodes de repas.....	59
11.35	Période de grâce afin de terminer un plan ou une scène.....	59
11.36	Période de grâce aux fins de démontage .....	59
11.37	Autorisation préalable .....	59
<b>Horaire 5-5.....</b>		<b>60</b>
11.38	Période de repas initiale – Horaire 5-5 .....	60
11.39	Second repas – Horaire 5-5.....	60
11.40	Repas de moins d’une heure – Horaire 5-5 .....	60
11.41	Pénalité – Horaire 5-5 .....	60
11.42	Lieu de restauration.....	60
<b>Horaire 6-6.....</b>		<b>60</b>
11.43	Période de repas initiale – Horaire 6-6 .....	60
11.44	Second repas – Horaire 6-6.....	61
11.45	Repas de moins d’une heure – Horaire 6-6 .....	61
11.46	Pénalité – Horaire 6-6 .....	61
11.47	Repas aux frais du producteur – Horaire 6-6.....	61
<b>Plateau français .....</b>		<b>61</b>
11.48	Utilisation d’un plateau français.....	61
11.49	Pénalités à l’occasion d’un plateau français .....	62
<b>Autres dispositions .....</b>		<b>62</b>
11.50	Prime de nuit .....	62
11.51	Feuille de temps.....	62
11.52	Prime de disponibilité .....	62
<b>Chapitre 12 Jours fériés .....</b>		<b>64</b>
12.1	Jours fériés.....	64
12.2	Jours fériés à l’étranger .....	64
12.3	Majoration pour les services rendus .....	64
12.4	Indemnité payable à l’occasion d’un jour férié.....	64
12.5	Lundi ou vendredi férié.....	65
12.6	Règle particulière lorsque la Fête nationale des Québécois survient durant une fin de semaine .....	65

12.7	Célébrations lors d'un jour férié .....	65
12.8	Enregistrement se déroulant sur deux jours .....	66
<b>Chapitre 13</b>	<b>Temps transport.....</b>	<b>67</b>
	<b>Transport-voyage.....</b>	<b>67</b>
13.1	Calcul de la distance .....	67
13.2	Zones.....	67
13.3	Services près du lieu d'hébergement .....	67
13.4	Services près de la résidence du technicien .....	67
13.5	Temps transport-voyage lorsque l'hébergement est fourni.....	67
13.6	Temps transport-voyage entre deux (2) lieux d'hébergement.....	67
13.7	Temps transport-voyage rémunéré au THM et calcul de la durée.....	68
13.8	Temps transport-voyage et services.....	68
13.9	Service de navette .....	68
	<b>Transport-travail.....</b>	<b>69</b>
13.10	Temps transport-travail .....	69
13.11	Limites à la conduite .....	69
13.12	Temps transport-travail rémunéré au THA.....	70
13.13	Frais assumés par le producteur.....	70
13.14	Utilisation du véhicule personnel .....	70
13.15	Transport de matériel.....	71
13.16	Permis de conduire.....	71
<b>Chapitre 14</b>	<b>Frais de séjour.....</b>	<b>72</b>
14.1	Services dans les zones.....	72
	<b>Allocations de repas .....</b>	<b>72</b>
14.2	Allocation en l'absence d'un repas.....	72
14.3	Services à l'étranger.....	72
14.4	Repas à l'extérieur des zones ou lors d'un déplacement .....	72
14.5	Long séjour à l'extérieur des zones .....	73
	<b>Hébergement.....</b>	<b>73</b>
14.6	Normes d'hébergement.....	73
14.7	Hébergement lors d'une prestation de plus de 15h30.....	73
14.8	Paiement de l'indemnité sur une base hebdomadaire.....	73
<b>Chapitre 15</b>	<b>Rémunération .....</b>	<b>74</b>
15.1	Rémunération déterminée à la conclusion du contrat.....	74
15.2	Minimums applicables.....	74
15.3	Fiche de rémunération .....	74
<b>Chapitre 16</b>	<b>Dépôt en garantie.....</b>	<b>76</b>

16.1	Dépôt en garantie pour les permissionnaires et les stagiaires .....	76
16.2	Dépôt en garantie en cas de défaut antérieur.....	76
16.3	Forme du dépôt en garantie .....	76
16.4	Information relative aux permissionnaires de l'AQPM.....	76
16.5	Services avant la réception du dépôt en garantie .....	76
16.6	Fin du dépôt en garantie.....	76
16.7	Retenue dans le cas d'un différend .....	77
<b>Chapitre 17</b>	<b>Avis .....</b>	<b>77</b>
17.1	Mode de transmission des avis.....	77
17.2	Computation des délais .....	77
<b>Chapitre 18</b>	<b>Prise d'effet et durée de l'entente collective.....</b>	<b>78</b>
18.1	Durée de l'entente.....	78
18.2	Période transitoire.....	78
18.3	Avis de négociation.....	78
18.4	Maintien des effets de l'entente .....	78
18.5	Annexes et lettres d'entente .....	78
18.6	Séparabilité .....	78
<b>Annexe A</b>	<b>Procédure d'adhésion pour les producteurs non-membres.....</b>	<b>80</b>
<b>Annexe B</b>	<b>Liste des fonctions visées par l'entente.....</b>	<b>83</b>
<b>Annexe C</b>	<b>Portée des secteurs 1.....</b>	<b>88</b>
<b>Annexe D</b>	<b>Portée des secteurs 3 .....</b>	<b>89</b>
<b>Annexe E</b>	<b>Fonds de formation et de développement .....</b>	<b>91</b>
<b>Annexe F</b>	<b>Formulaire de remise.....</b>	<b>94</b>
<b>Annexe G</b>	<b>Fonds soutenant l'accès au retrait préventif.....</b>	<b>95</b>
<b>Annexe H</b>	<b>Feuille de temps .....</b>	<b>99</b>
<b>Annexe I</b>	<b>Informations relatives à une nouvelle production .....</b>	<b>105</b>
<b>Annexe J</b>	<b>Contrat type.....</b>	<b>108</b>
<b>Annexe K</b>	<b>Chaussures de sécurité.....</b>	<b>110</b>
<b>Annexe L (2019-2020)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique.....</b>	<b>111</b>
<b>Annexe L (2020-2021)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique.....</b>	<b>117</b>
<b>Annexe L (2021-2022)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique.....</b>	<b>123</b>
<b>Annexe L (2022-2023)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique.....</b>	<b>129</b>
<b>Annexe M (2019-2020)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique .....</b>	<b>135</b>
<b>Annexe M (2020-2021)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique .....</b>	<b>140</b>
<b>Annexe M (2021-2022)</b>	<b>Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique .....</b>	<b>145</b>

<b>Annexe M (2022-2023) Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique</b>	<b>150</b>
<b>Annexe N (2019-2023) Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production étrangère à budget élevé</b>	<b>155</b>
<b>Lettre d'entente sur la Loi sur les normes du travail</b>	<b>160</b>
<b>Lettre d'entente sur les coordonnateurs de production</b>	<b>161</b>
<b>Lettre d'entente sur les impacts d'une potentielle restructuration du régime de retraite de l'AQTIS</b>	<b>163</b>
<b>Lettre d'entente sur la fatigue</b>	<b>164</b>
<b>Lettre d'entente sur le harcèlement</b>	<b>166</b>
<b>Lettre d'entente relative à l'évaluation des fonctions</b>	<b>169</b>
<b>Lettre d'entente sur la participation d'autres associations au Fonds de formation et de développement et/ou au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif</b>	<b>171</b>
<b>Notes interprétatives</b>	<b>172</b>

## **Chapitre 1 But et champ d'application**

### **1.1 But**

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.

### **1.2 Champ d'application**

La présente entente collective s'applique aux techniciens dont les services sont retenus par un producteur aux fins d'une production, et ce, même si le technicien offre ses services au moyen d'une personne morale.

Nonobstant ce qui précède, la présente entente collective ne s'applique pas aux émissions sportives.

### **1.3 Producteurs liés**

La présente entente collective lie tous les producteurs membres de l'AQPM, qu'ils soient membres réguliers, permissionnaires ou stagiaires.

Elle lie également les producteurs non-membres de l'AQPM qui adhèrent à la présente entente collective aux fins d'une production donnée conformément à la procédure décrite à l'Annexe A.

### **1.4 Employés non visés**

La présente entente collective ne s'applique pas aux employés du producteur.

### **1.5 Stagiaires et apprentis**

La présente entente collective ne s'applique pas aux stagiaires, mais elle s'applique aux apprentis dont les services sont retenus dans le cadre d'un programme d'apprentissage mis sur pied par l'AQTIS, lesquels doivent par ailleurs bénéficier d'une rémunération horaire minimalement équivalente au salaire minimum établi conformément à la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, majoré de cinquante sous (0,50\$).<sup>1</sup> Qui plus est, ni un stagiaire ni un apprenti ne peut prendre la place d'un technicien de l'équipe AQTIS.

Compte tenu de ce qui précède, l'AQTIS peut déposer un grief pour un technicien qui, selon elle, n'est pas un stagiaire ou un apprenti et, dans un tel cas, le producteur assume le fardeau de démontrer le statut de la personne concernée. L'AQTIS peut également déposer un grief si elle considère qu'un stagiaire ou un apprenti a pris la place d'un technicien de l'équipe AQTIS et, dans un tel cas, l'AQTIS assume le fardeau d'établir la validité de ses prétentions.

---

<sup>1</sup> Cela implique que, au 10 novembre 2019, le salaire minimum pour un apprenti est de 13\$/h.

## **1.6 Résident étranger**

Lorsqu'il n'est pas explicitement régi par les lois québécoises, le contrat d'engagement d'un technicien ne résidant pas au Québec n'est pas assujéti aux dispositions de la présente entente collective, et ce, même si le technicien est appelé à rendre une partie ou l'ensemble de ses services sur le territoire de la province.

## **1.7 Résident québécois**

Lorsqu'il est régi par les lois québécoises, le contrat d'engagement d'un technicien résidant au Québec demeure assujéti aux dispositions de la présente entente collective même si le technicien est appelé à rendre une partie ou l'ensemble de ses services à l'extérieur de la province.

## **1.8 Application lors d'une captation de spectacle**

Dans le cas d'une captation de spectacle, seuls les techniciens nécessaires à la production sont assujéti à la présente entente collective et, partant, l'ensemble des techniciens dont les services sont retenus aux fins du spectacle lui-même n'y sont pas assujéti.

Toutefois, lors de la répétition avec caméra et de l'enregistrement, les techniciens qui occupent les fonctions suivantes deviennent assujéti à l'entente collective:

- Maquilleur
- Coiffeur
- Opérateur de projecteur de poursuite ou de projecteurs motorisés
- Concepteur d'éclairage, s'il a adapté son plan d'éclairage pour l'enregistrement ou s'il agit à titre de directeur de la photographie le jour de l'enregistrement
- Régisseur, s'il œuvre à la régie reliée au mobile
- Machiniste, s'il rend des services propres à l'enregistrement d'une production
- Chef éclairagiste
- Éclairagiste

Les parties reconnaissent que, dans tous les cas, l'aiguilleur salle (PA image) n'exerce pas une fonction couverte par l'entente collective.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions concernant les maisons de services, les techniciens fournis par le locateur de la salle aux fins du spectacle capté ne sont pas assujéti à l'entente collective.

## **Chapitre 2 Définitions**

Les parties conviennent que, aux fins de la présente entente collective, le genre masculin inclut le genre féminin, et ce, uniquement afin d'alléger la forme de l'entente.

Les parties conviennent également que les titres et les sous-titres utilisés dans la présente entente collective ont uniquement une portée indicative.

Les parties conviennent finalement que, aux fins de la présente entente collective, les termes suivants signifient :

### **2.1 Allocation**

Somme versée au technicien pour compenser une dépense ou des frais.

### **2.2 AQPM**

Association québécoise de la production médiatique.

### **2.3 AQTIS**

Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son.

### **2.4 Bris de plateau**

Heure à laquelle est annoncée la fin de la journée d'enregistrement.

### **2.5 Budget**

Coût total de la production établi selon le budget en vigueur au premier jour d'enregistrement et accepté, le cas échéant, par le garant de bonne fin ou par les partenaires financiers du producteur.

Lorsque la production est une série, le budget est établi par épisode et, si la production ou les épisodes ne sont pas d'une durée d'une (1) heure, leur budget est calculé sur une base horaire au prorata.

### **2.6 Calendrier d'enregistrement**

Document préparé par le producteur et indiquant les jours ou, à défaut, les périodes d'enregistrement.

### **2.7 Captation de spectacle**

Production constituée essentiellement d'un enregistrement d'une prestation artistique sur scène et nécessitant la participation d'un ou de plusieurs artiste(s)-interprète(s) (c.-à-d. un musicien, un chanteur, un comédien, un humoriste, etc.), à l'exclusion des productions visant une prestation faite devant un public non payant ou qui n'auraient pas lieu n'eût été de leur enregistrement pour la télédiffusion.

## **2.8 Contrat d'engagement**

Entente écrite intervenue entre un producteur et un technicien par laquelle le producteur retient les services d'un technicien aux fins d'une production précise.

## **2.9 Convocation**

Heure, déterminée par le producteur (ou par un technicien à la demande expresse du producteur), à laquelle le technicien doit débiter sa prestation de services.

Lorsque le contexte le justifie, ce terme peut aussi désigner le lieu, déterminé par le producteur (ou par un technicien à la demande expresse du producteur), où le technicien doit débiter sa prestation de services.

## **2.10 Coproduction**

Production effectuée en collaboration avec un producteur étranger, dans le cadre d'un accord international officiel ou d'un accord signé en vertu de la *Loi sur la Société de développement des entreprises culturelles*, RLRQ c S-10.002.

## **2.11 Début général de plateau**

Heure, déterminée par le producteur et ne pouvant être ultérieure au début de l'enregistrement, utilisée comme point de référence afin d'établir les périodes de repas des techniciens.

## **2.12 Délégué d'équipe**

Technicien agissant comme porte-parole de l'équipe AQTIS aux fins d'une production donnée.

## **2.13 Documentaire**

Production qui présente de façon non fictive la réalité, aux fins d'informer ou d'analyser de façon critique un sujet spécifique ou un point de vue d'auteur ou encore de traiter en profondeur un sujet donné. Des techniques relatives à d'autres genres, notamment les dramatiques, les variétés, l'animation, etc., peuvent être utilisées dans un documentaire, afin de communiquer ou d'illustrer l'information à donner.

Aux fins de la présente entente collective seulement, ne sont pas des documentaires, les émissions présentant une information principalement à des fins de divertissement, telles que les émissions décrites à la rubrique « Émissions non admissibles » de l'Annexe A des Principes directeurs du programme de développement du Fonds des médias du Canada (édition 2019-2020).

## **2.14 Dramatique**

Production de divertissement qui relève de la fiction et qui est entièrement composée d'une ou plusieurs actions dramatiques interprétées par un ou plusieurs acteurs, marionnettes ou personnages d'animation et mises en situation selon une technique s'apparentant à la mise en scène ou à la direction d'acteurs,



incluant, sans s'y limiter : les séries, les mini-séries, les téléfilms, les longs-métrages, les comédies de situation, les comédies à sketches et les téléromans.

### **2.15 Émission sportive**

Production dont l'objet principal réside dans la captation et/ou la retransmission d'un ou de plusieurs événements sportifs, qu'ils soient présentés en direct ou en différé, avec ou sans montage, accompagné ou non de commentaires ou d'animation.

### **2.16 Employé**

Salarié dont les services ne sont pas retenus aux fins d'un projet ou d'une production en particulier, mais plutôt dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou dans celui d'un contrat de travail concernant un ensemble indéterminé de projets ou de productions.

### **2.17 Enregistrement (ou Tournage)**

Action d'enregistrer une œuvre audiovisuelle, laquelle peut être distinguée des autres étapes nécessaires à la confection d'une production (telles que la préproduction ou la postproduction).

### **2.18 Équipe AQTIS**

L'ensemble des techniciens engagés par le producteur aux fins d'une production donnée.

### **2.19 Équipe AQTIS de plateau**

L'ensemble des techniciens engagés par le producteur et dont les fonctions exigent la présence sur le plateau.

### **2.20 Feuille de service**

Document quotidien indiquant les convocations, résumant le plan de travail et donnant la liste des détails pertinents pour la journée d'enregistrement concernée, y incluant minimalement le nom et la fonction des membres de l'équipe AQTIS devant fournir des services au cours de cette journée et, le cas échéant, leur heure de convocation.

### **2.21 Feuille de temps**

Document sur lequel le technicien indique, pour chaque semaine ou partie de semaine, les heures où il a effectivement rendu des services au producteur.

### **2.22 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. Aux fins d'application de la présente entente,

le retrait d'un investisseur majeur ou du distributeur qui rend la poursuite de la production impossible est assimilé à une force majeure.

### **2.23 Forfait**

Rémunération établie sur une base quotidienne ou, selon le cas, pour l'ensemble des services à rendre hors plateau.

### **2.24 Forfait quotidien applicable (FQA)**

Forfait quotidien qui tient compte des pénalités et des primes appliquées en vertu de la présente entente collective.

### **2.25 Forfait quotidien de base (FQB)**

Forfait quotidien prévu au contrat d'engagement.

### **2.26 Forfait quotidien minimum (FQM)**

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

### **2.27 Formulaire de remise**

Document joint aux sommes versées à l'AQTIS par le producteur (en son nom propre ou pour les techniciens) et établissant, sur une base individuelle, le détail des sommes versées.

### **2.28 Indemnité**

Rémunération versée en raison d'un avantage social ou, selon le contexte, d'une modification au contrat.

### **2.29 Jour garanti**

Journée pour laquelle le producteur retient à l'avance les services d'un technicien et pour laquelle il s'engage à le rémunérer, qu'une prestation de services soit ou non effectivement requise.

### **2.30 Magazine**

Production comportant plusieurs parties distinctes réunies sous un titre général, traitant d'un ou plusieurs sujets et étant animée par un ou des animateurs ou chroniqueurs.

### **2.31 Maison de services**

Entreprise spécialisée dans la location d'équipements, de personnel technique ou de fourniture de matériel et qui n'est pas responsable de l'ensemble de la production.

### **2.32 Membre de l'AQTIS**

Technicien qui, conformément aux statuts et règlements de l'AQTIS, est membre de l'AQTIS.

### **2.33 Navette**

Service de transport mis à la disposition des techniciens par le producteur afin qu'ils puissent se rendre au lieu de convocation et/ou en revenir.

### **2.34 Permissionnaire**

Technicien non membre de l'AQTIS dont les services sont retenus par un producteur conformément aux dispositions de la présente entente collective.

### **2.35 Pénalité**

Somme versée en raison du dépassement des cadres horaires fixés par la présente entente collective ou, selon le contexte, en raison d'un retard à exécuter une obligation prévue à la présente entente collective.

### **2.36 Plan complémentaire**

Complément à ou reprise d'une séquence déjà enregistrée, enregistré avec une équipe d'au plus dix (10) techniciens.

### **2.37 Plateau**

Lieu où une production est enregistrée, en tout ou en partie.

### **2.38 Prime**

Rémunération additionnelle versée au technicien en raison d'une situation spécifique.

### **2.39 Producteur**

Personne physique ou morale qui retient les services de techniciens en vue de produire une production.

### **2.40 Production**

Production cinématographique ou télévisuelle 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, étant principalement et originalement destinée à la diffusion sur un service de programmation linéaire titulaire d'une licence du CRTC et aux fins de laquelle les services d'au moins un technicien sont retenus.

Ce terme désigne également l'ensemble des étapes de préproduction, d'enregistrement et de postproduction nécessaires à la création d'une telle œuvre.

#### **2.41 Rémunération totale**

Ensemble des sommes dues à un technicien en vertu d'un contrat d'engagement, à l'exclusion des allocations.

Uniquement aux fins de l'application des articles 3.5 et 6.1 à 6.6, la rémunération totale comprend, le cas échéant, l'indemnité de congé annuel versée à un technicien salarié à la lumière du troisième alinéa de l'article 4.2.

#### **2.42 Représentant de l'AQTIS**

Personne n'œuvrant pas à titre de technicien sur une production donnée, dûment mandatée par l'AQTIS et pouvant agir au nom de cette dernière.

#### **2.43 Série**

Production qui regroupe deux épisodes et plus ayant en commun toutes les caractéristiques suivantes :

- un même encadrement technique et créatif;
- un environnement ou un univers commun à tous les épisodes;
- une exploitation et un financement en tant qu'œuvre globale et distincte.

#### **2.44 Stagiaire (ou apprenti)**

Personne, rémunérée ou non, dont la participation à la production est acceptée par le producteur et un technicien formateur et qui rend ses services dans le cadre d'un stage de formation donné par une institution d'enseignement reconnue, dans le cadre d'un programme d'apprenti mis sur pied par l'AQTIS ou, à défaut, avec l'accord écrit de l'AQTIS.

#### **2.45 Studio**

Local ou espace aménagé aux fins d'un enregistrement, où est disposé un décor ou des éléments servant à des effets optiques ou spéciaux pouvant être reconstitué(s) dans un autre lieu.

#### **2.46 Tarif horaire applicable (THA)**

Tarif horaire effectif qui tient compte des pénalités et des primes appliquées en vertu de la présente entente collective.

#### **2.47 Tarif horaire de base (THB)**

Tarif horaire prévu au contrat d'engagement.

#### **2.48 Tarif horaire minimum (THM)**

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

#### **2.49 Technicien**

Artiste 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, occupant une fonction énumérée à l'Annexe B et dont les services sont retenus par un producteur aux fins d'une production.

#### **2.50 Téléréalité**

Production dont le principe est de suivre, généralement à la manière d'un feuilleton, la vie quotidienne de personnes anonymes ou célèbres sélectionnées pour y participer. Des techniques relatives à d'autres genres, notamment les dramatiques, les documentaires, les variétés, l'animation, les jeux, etc., peuvent être utilisées dans une télé réalité.

#### **2.51 Temps transport-travail**

Temps durant lequel le technicien conduit, à la demande du producteur, un véhicule aux fins de sa prestation de services.

#### **2.52 Temps transport-voyage**

Temps nécessaire pour que le technicien se rende à son lieu de convocation ou qu'il en revienne.

#### **2.53 Variétés**

Production composée pour un minimum des deux tiers (2/3) de son contenu de prestations d'artistes de la chanson, d'humoristes, d'imitateurs, d'artistes de cirque, de mimes, de magiciens, de danseurs ou de musiciens.

## **Chapitre 3 Reconnaissance, système d'engagement des techniciens et dispositions connexes**

### **Reconnaissances**

#### **3.1 Reconnaissance de l'AQTIS**

L'AQPM et ses membres reconnaissent l'AQTIS comme le seul agent négociateur et le représentant de tous les artistes couverts par les reconnaissances octroyées à l'AQTIS eu égard aux secteurs 1 – Télévision et 3 – Vidéo et autres supports par 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.

La portée desdits secteurs est respectivement décrite à l'Annexe C et à l'Annexe D.

#### **3.2 Reconnaissance de l'AQPM**

L'AQTIS reconnaît l'AQPM 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.

### **Fonctions et tâches confiées aux techniciens**

#### **3.3 Absence de plancher d'emploi**

L'énumération des fonctions visées par la présente entente collective ne constitue pas un plancher d'emploi et ne peut être interprétée ainsi.

Cependant, dans le cadre d'une dramatique disposant d'un budget de 800,000 \$ ou plus de l'heure, le producteur convient de faire des efforts raisonnables, dans la limite du budget de la production et des considérations particulières de celle-ci, afin d'engager une équipe caméra conforme aux pratiques établies dans l'industrie.

#### **3.4 Utilisation de personnes qui ne sont pas des techniciens**

Dès que le producteur retient les services d'un (1) technicien aux fins d'une production donnée, il ne peut confier l'une ou l'autre des fonctions couvertes par la présente entente collective à une personne n'étant pas un technicien, sauf s'il :

- (a) recourt aux services de ses employés ou ses représentants;
- (b) utilise les services d'une maison de services pour faire effectuer du travail relié à la préproduction ou à la postproduction;

- (c) utilise les services d'employés fournis par le diffuseur ou par une maison de services apparentée directement au diffuseur pour lequel la production est destinée;
- (d) utilise les services de techniciens d'une maison de services liée par une entente collective intervenue avec l'AQTIS;
- (e) utilise les services d'une maison de services pour le travail effectué sur le plateau, étant compris que ce travail peut uniquement être en lien direct avec le bon fonctionnement des biens ou de l'équipement fourni(s) par et/ou loué(s) à la maison de services ou intrinsèquement relié(s) au lieu où se tient l'enregistrement;
- (f) recourt à la commandite de services d'un maquilleur ou d'un coiffeur. Dans un tel cas, le travail doit s'effectuer à la place d'affaires du commanditaire.

Dans les cas visés aux paragraphes (b) et (c), le producteur avise par écrit l'AQTIS.

Dans les cas visés aux paragraphes (b) et (e), le producteur demande par écrit à la maison de services de lui fournir les services d'employés. À la demande de l'AQTIS, le producteur lui fournit une copie de sa demande à la maison de services et, le cas échéant, de la réponse reçue de la maison de services.

Dans le cas visé au paragraphe (e), la maison de services fournit jusqu'à un maximum de quatre (4) personnes à son emploi.

Le présent article ne limite pas la capacité du producteur de confier à d'autres personnes dont les services sont retenus aux fins de la production concernée certaines tâches normalement associées à une fonction couverte par la présente entente collective, et ce, tant et aussi longtemps que ces tâches sont connexes aux services rendus par la personne en question et que cette dernière n'y consacre pas la majorité de son temps.

### **3.5 Utilisation de techniciens non-membres de l'AQTIS**

Le producteur qui retient les services d'un technicien non-membre de l'AQTIS retient, à même la compensation versée audit technicien, un montant équivalent à 5.5% de la rémunération totale du technicien, et ce, à titre de frais de permis payable à l'AQTIS. Le technicien est alors considéré comme un permissionnaire.

Si, dans le cadre d'une production donnée, plus de 10% des prestations de services couvertes par la présente entente collective (calculées en jour-technicien – voir la note interprétative pour une illustration du calcul) sont effectuées par des techniciens n'étant pas membres de l'AQTIS, le producteur doit verser une contribution spéciale au Fonds de formation et de développement établi conformément à l'**Annexe E**.

Malgré ce qui précède, le nombre de prestations de services pouvant être rendues par les techniciens n'étant pas membres de l'AQTIS avant qu'une contribution spéciale n'ait à être versée au Fonds de formation et de développement ne peut être inférieur au nombre de jours d'enregistrement effectués dans le cadre de la production concernée.

Aux fins du présent article, ne sont pas considérés comme des prestations de services effectuées par des techniciens n'étant pas membres de l'AQTIS les prestations de services rendues par des techniciens engagés :

- (a) après que le producteur ait consulté l'AQTIS par le biais de son système d'engagement des techniciens ; et
- (b) 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 de l'AQTIS remplissant l'une ou l'autre des fonctions suivantes sont toujours considérées comme excédant le seuil de 10% mentionné au premier paragraphe du présent article : 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 de l'AQTIS.

Le cas échéant, la valeur de la contribution spéciale devant être versée en vertu du présent article est de cinquante dollars (50\$) pour chaque jour de prestation de service effectuée en sus du seuil établi en vertu des deux (2) premiers alinéas du présent article.

Aux fins de permettre l'application du présent article, le producteur doit veiller à compléter les sections pertinentes du formulaire type de remise (joint à la présente entente collective comme **Annexe F**) ou de son équivalent.

### **3.6 Détermination de la fonction**

Le producteur et le technicien doivent indiquer au contrat d'engagement la fonction (ou, dans les cas prévus à l'article 3.7, les fonctions) qui sera (seront) occupée(s) par le technicien dans le cadre de la production pour laquelle ses services sont retenus.

La fonction doit obligatoirement être l'une de celles couvertes par la présente entente collective et correspondre à la fonction regroupant la majorité des tâches et des responsabilités que le technicien devra remplir dans le cadre de son contrat.

Malgré ce qui précède, si le producteur retient les services de trois (3) techniciens ou plus dans un seul groupe de fonctions apparentées, l'un desdits techniciens doit être assigné à la fonction de « chef » du groupe concerné. Dans le cas d'une dramatique, il en va de même si deux techniciens (à l'exception d'un technicien occupant une fonction d' « assistant ») sont retenus dans un tel groupe.

Pour qu'une personne puisse être considérée comme occupant une fonction d' « assistant » à une autre fonction (ou, dans le cas des assistants-caméra, de 2e ou 3e assistant), les services d'au moins un



technicien occupant ladite fonction (ou, dans le cas des assistants-caméra, de 1er assistant) doivent avoir été retenus aux fins de la production concernée.

### **3.7 Cumul de tâches et de fonctions**

Dans le cadre de sa fonction, le technicien peut être appelé à remplir des tâches connexes aux siennes.

Le technicien peut également, mais uniquement dans la mesure où cela est explicitement prévu au contrat d'engagement, se voir confier, aux fins d'une même production, la majorité des tâches normalement associées à deux (2) ou plusieurs fonctions.

Si les fonctions concernées appartiennent toutes à l'un ou l'autre des ensembles suivants :

- (a) Les fonctions comprises dans les départements de la caméra, des décors, des éclairages, des machinistes, de la régie télé et du son;
- (b) Les fonctions comprises dans les départements de la coiffure, des costumes et du maquillage;
- (c) Les fonctions comprises dans les départements de la continuité, de la réalisation, de la logistique, des lieux de tournage et du transport;
- (d) Les fonctions comprises dans le département du montage.

la rémunération du technicien doit être établie en vertu du tarif horaire ou forfaitaire applicable à la fonction la mieux rémunérée et ledit tarif doit être majoré de 15%.

Dans les autres cas de cumul de fonctions, le producteur et le technicien doivent conclure au moins un contrat d'engagement par fonction ou groupe de fonctions connexes.

### **3.8 Cumul des fonctions de maquilleur et de coiffeur**

Nonobstant l'article 3.7 de la présente entente collective, si un producteur retient, aux fins d'une production donnée, les services d'un seul technicien afin qu'il remplisse l'ensemble des tâches normalement associées aux fonctions de maquilleur et de coiffeur, le THB négocié avec le technicien doit minimalement excéder le THM associé à la fonction de maquilleur de 25% ou plus.

Toujours nonobstant l'article 3.7 de la présente entente collective, une seule personne peut se faire confier à la fois la majorité des tâches normalement associées à une fonction du groupe « maquilleur » et la majorité des tâches normalement associées à une fonction du groupe « coiffeur », et ce, pour chaque groupe de quatre (4) personnes occupant l'une ou l'autre des fonctions de ces deux groupes de fonctions apparentées.

### **3.9 Nouvelles fonctions**

Dans l'éventualité où le Tribunal administratif du travail considère que des fonctions non prévues à l'Annexe B de la présente entente collective sont couvertes par les reconnaissances mentionnées à l'article 3.1, lesdites fonctions seront réputées couvertes par la présente entente collective et cette dernière s'appliquera, de façon prospective seulement (c.-à-d. seulement pour les services rendus après

la date mentionnée ci-après), à tout contrat d'engagement signé plus de trente (30) jours après la décision du Tribunal administratif du travail, et ce, au terme d'une période de transition de six (6) mois débutant à la date de la décision du Tribunal administratif du travail.

Les parties conviennent qu'elles tenteront, en toute bonne foi, de convenir d'un THM ou d'un forfait quotidien minimum pour cette (ces) fonction(s) et/ou des autres aménagements nécessaires pour permettre l'intégration de cette (ces) fonction(s) dans l'entente collective. À défaut d'une entente entre les parties, le tarif ou le forfait payable à un technicien occupant une telle fonction sera établi de gré à gré par le producteur et le technicien et seuls les chapitres suivants de l'entente collective s'appliqueront au contrat d'engagement : Chapitre 1, Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5, Chapitre 6, Chapitre 7, Chapitre 8, Chapitre 9, Chapitre 10, Chapitre 16, 0 et Chapitre 18.

## **Chapitre 4 Droit de gérance**

### **4.1 Droit exclusif de gérer la production**

Sous réserve des dispositions de la présente entente collective, l'AQTIS reconnaît au producteur le droit exclusif de gérer et d'administrer son entreprise et d'exercer, à cette fin, toutes les fonctions de gérance reliées à la conduite de ses affaires.

Le producteur conserve ainsi tous les droits de gestion non spécifiquement cédés ou restreints par la présente entente collective et dispose notamment du droit de choisir les techniciens œuvrant sur ses productions et de retenir leurs services, de mettre fin à leur contrat d'engagement dans le respect de la présente entente collective, d'établir les calendriers de production et de modifier ceux-ci, d'assigner les tâches, de déterminer et de décider des méthodes de production, des endroits d'enregistrement, des entreprises et des fournisseurs avec lesquels il fera affaire et de l'équipement qu'il utilisera.

### **4.2 Statut fiscal**

Dans le cadre de l'exercice de son droit de gérance, 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.

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

Qui plus est, lorsque le statut du technicien, déterminé selon la législation applicable, est celui de salarié, le producteur veille notamment au paiement, à chaque période de paie, d'une indemnité de congé annuel d'une valeur équivalente à 4% de la rémunération totale du technicien durant la période de paie en question.

### **4.3 Responsabilité des administrateurs**

Dans l'éventualité où le producteur est une personne morale, la présente entente collective n'a pas pour effet de soustraire ses administrateurs de la responsabilité solidaire qu'ils peuvent éventuellement encourir envers les techniciens du producteur en vertu de l'article 96 de la *Loi sur les compagnies*, RLRQ c C-38, 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, la procédure prévue au Chapitre 10 de la présente entente collective ne s'applique pas et le technicien (ou l'AQTIS en son nom) conserve tous ses recours devant les tribunaux de droit commun.

## **Chapitre 5    Harcèlement, discrimination et représailles**

### **5.1    Non-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, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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, sous réserve d'une distinction ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par le travail.

### **5.2    Environnement exempt de harcèlement**

Le producteur et le technicien ont le droit d'œuvrer dans un environnement sain, exempt de harcèlement et de violence.

### **5.3    Obligations des parties en matière de harcèlement**

Le technicien, le producteur et les personnes œuvrant pour celui-ci ne doivent pas poser des gestes et/ou adopter des conduites constituant du harcèlement à l'endroit des personnes avec lesquelles ils œuvrent.

Ils ont l'obligation de collaborer de bonne foi à toute enquête menée par un producteur (ou par un tiers nommé par celui-ci) et à toute mesure raisonnable adoptée par le producteur aux fins de prévenir et/ou de faire cesser le harcèlement.

Qui plus est, 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.

### **5.4    Politique sur le harcèlement**

La politique de prévention du harcèlement devant être adoptée par le producteur doit identifier une personne responsable de la réception des plaintes et/ou des dénonciations.

Elle doit également contenir les coordonnées de la ressource désignée en matière de harcèlement au sein de l'AQTIS, laquelle peut être rejointe par courriel à l'adresse suivante : [infoharcement@aqtis.qc.ca](mailto:infoharcement@aqtis.qc.ca).

La politique ne peut être contraire au présent chapitre et doit y référer spécifiquement. Elle peut consister en une reproduction de l'ensemble des articles du présent chapitre si elle contient l'information prévue au premier alinéa du présent article.

Sur demande de l'AQTIS, le producteur lui fait parvenir, une fois par année, une copie de sa politique de prévention du harcèlement.

## **5.5 Définition de harcèlement**

Aux fins de la présente entente collective, le terme « harcèlement » comprend tant le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement à caractère discriminatoire que le harcèlement psychologique, ce dernier terme comprenant toute conduite vexatoire portant atteinte à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et entraînant pour elle un environnement néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

À des fins de compréhension, les parties peuvent consulter la lettre d'entente sur le harcèlement jointe à la présente entente collective, laquelle énonce des exemples concrets des différentes formes que peut prendre le harcèlement.

## **5.6 Absence de représailles**

Le technicien ne peut faire l'objet d'aucune mesure de représailles (cette notion pouvant inclure le refus de conclure un contrat d'engagement) de la part d'un producteur parce qu'il occupe une fonction syndicale, parce qu'il a collaboré à une enquête menée en vertu du présent chapitre ou en raison de l'exercice d'un droit prévu à la présente entente collective ou à 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.

Qui plus est, nul ne peut user d'intimidation ou de menaces envers un technicien afin de l'amener à devenir membre de l'AQTIS et/ou de l'empêcher d'offrir ses services à un producteur.

Dans l'éventualité d'un grief fondé sur le premier alinéa du présent article, s'il est établi à la satisfaction de l'arbitre que le technicien a occupé, de façon concomitante à la mesure reprochée, une fonction syndicale ou exercé un droit mentionné audit paragraphe, il y a présomption simple en sa faveur que la mesure a été prise contre lui pour cette raison et il incombe au producteur de prouver qu'il a pris cette mesure pour un autre motif valable.

## **Procédure applicable en cas de harcèlement**

### **5.7 Droit à l'assistance de l'AQTIS**

En tout temps, le technicien peut se référer à l'AQTIS et/ou solliciter son assistance s'il a des questions eu égard à une situation susceptible d'être visée par le présent chapitre ou s'il est impliqué dans une enquête menée par un producteur (ou, le cas échéant, un tiers indépendant).

### **5.8 Droit d'être accompagné**

Le technicien dont la conduite est visée par un avis de harcèlement peut, s'il en fait la demande, être accompagné par une personne de son choix (y incluant un représentant de l'AQTIS) à toutes les étapes de la procédure prévue au présent chapitre.

De même, le technicien identifié comme victime potentielle à même un tel avis peut, s'il en fait la demande, être accompagné par une personne de son choix (y incluant un représentant de l'AQTIS) à

toutes les étapes de la procédure prévue au présent chapitre. Dans un tel cas, il est compris que cette personne joue strictement un rôle d'accompagnateur et non celui de représentant et ne peut s'immiscer dans les échanges entre le technicien et le producteur (ou, selon le cas, le tiers indépendant) ou nuire à ceux-ci de quelque façon que ce soit.

Le producteur (ou, le cas échéant, le tiers indépendant) peut permettre aux autres personnes concernées par la procédure (à titre d'exemple les témoins) d'être accompagnées selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

### **5.9 Avis au producteur**

Si un technicien croit faire l'objet de harcèlement (ou appréhende faire l'objet de harcèlement), il peut tenter de résoudre la situation par lui-même, notamment en informant la personne concernée que sa conduite est non désirée.

Par ailleurs, le technicien qui croit faire l'objet de harcèlement doit, qu'il ait tenté de résoudre la situation par lui-même ou non, en aviser sans délai le producteur.

Cet avis peut être verbal ou écrit et, même s'il est recommandé de le donner à la personne désignée par le producteur dans sa politique sur le harcèlement, il peut être donné à tout représentant du producteur.

Si la personne à qui la conduite est reprochée est un représentant du producteur, l'avis peut également être donné à la personne désignée à cette fin au sein de l'AQPM, laquelle peut être rejointe par courriel à l'adresse suivante : [avisharcelement@aqpm.ca](mailto:avisharcelement@aqpm.ca).

L'avis peut être donné par le technicien ou par une personne désignée par lui, y incluant un représentant de l'AQTIS.

### **5.10 Mode alternatif de résolution des différends**

À tout moment durant la procédure prévue au présent chapitre, le producteur doit, lorsque cela est opportun à la lumière des circonstances, offrir aux personnes concernées de recourir à des modes alternatifs de résolution des différends, tels que la médiation. Le cas échéant, il est compris que les personnes concernées conservent la discrétion d'accepter ou non de participer à une telle démarche et que celle-ci doit être menée selon les règles de l'art.

### **5.11 Analyse et enquête**

Sur réception d'un avis, le producteur doit analyser sans délai la situation.

Dans la plupart des cas, le producteur doit réaliser une enquête diligente et sérieuse, laquelle doit, le cas échéant, être réalisée selon les règles de l'art de façon à permettre aux personnes concernées d'être entendues.

Dans l'éventualité où la personne à qui la conduite est reprochée est un cadre supérieur du producteur, le producteur en avise l'AQPM sans délai et confie à un tiers indépendant, désigné par l'AQPM, le mandat d'enquêter sur les faits mentionnés à l'avis. Cependant, si l'AQPM considère que les faits mentionnés à l'avis ne justifient pas, à leur face même, une enquête, elle en avise l'AQTIS (dans la mesure où la victime

alléguée à l'avis est visée par la présente entente collective) et le producteur et ce dernier n'est pas tenu de procéder à une enquête.

### **5.12 Conclusions**

Si, au terme de son analyse, le producteur conclut qu'une conduite constituant du harcèlement est survenue, il doit, sans délai, prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour faire cesser cette conduite et pour prévenir d'autres conduites de même nature dans l'avenir.

Dans tous les cas, au terme de son analyse, le producteur avise les personnes concernées des conclusions de sa démarche.

Qui plus est, si, au terme de son analyse, le producteur décide de prendre une mesure à l'encontre d'un technicien en raison du fait que celui-ci a adopté une conduite de harcèlement, il en avise l'AQTIS par écrit, et ce, que la mesure soit provisoire ou définitive.

### **5.13 Grief de harcèlement**

Le technicien qui considère insuffisantes ou inefficaces les mesures prises par le producteur afin de faire cesser une conduite de harcèlement qui l'affecte et dont le producteur a connaissance peut se prévaloir du Chapitre 10 de la présente entente collective. Il est compris que le technicien peut faire de même si le producteur considère, au terme d'une enquête, que les faits allégués dans un avis de harcèlement sont non fondés ou ne constituent pas du harcèlement.

Dans un tel cas, notwithstanding l'article 10.9 de la présente entente collective, le grief doit être déposé dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation du harcèlement ou dans les quarante-cinq (45) jours suivant la communication au technicien des résultats de l'enquête du producteur, selon la plus longue des deux (2) échéances.

### **5.14 Pouvoirs de l'arbitre**

En sus des pouvoirs dont il dispose en vertu de l'article 10.16 de la présente entente collective, l'arbitre saisi d'un grief fondé sur l'article 5.13 de la présente entente collective peut ordonner au producteur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, ordonner au producteur de verser au technicien des dommages et intérêts punitifs et moraux et ordonner au producteur de financer le soutien psychologique requis par le technicien, pour une période raisonnable qu'il détermine.

Par ailleurs, si, parallèlement un tel grief, le technicien exerce un recours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001 afin de faire reconnaître qu'il est victime d'une lésion professionnelle, l'arbitre doit réserver sa décision eu égard à l'octroi de toutes formes d'indemnisation, de dommages moraux ou punitifs ou de mesures visant à remédier à la lésion.

## **Chapitre 6 Droits associatifs**

### **Système de retenues et de remises**

#### **6.1 Cotisation syndicale proportionnelle**

Le producteur retient le montant de la cotisation syndicale proportionnelle déterminé par l'AQTIS de la rémunération totale 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 trois pour cent (3%) de la rémunération totale du technicien.

#### **6.2 Cotisation établie par l'AQTIS**

L'AQTIS peut modifier le montant de la cotisation syndicale proportionnelle et celui du permis en avisant par écrit l'AQPM des nouveaux montants, et ce, au moins trente (30) jours avant leur entrée en vigueur.

Le montant du permis ne peut, en aucun cas, excéder 7.5% de la rémunération totale.

#### **6.3 Contributions du technicien aux régimes de l'AQTIS**

Le producteur perçoit sans frais, pour l'AQTIS, les contributions du technicien au régime d'assurances collectives mis sur pied par l'AQTIS et au RÉR de l'AQTIS.

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

#### **6.4 Contributions du producteur aux régimes de l'AQTIS**

Le producteur verse à l'AQTIS des contributions à titre de contribution du producteur au régime d'assurances collectives et au RÉR de l'AQTIS.

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

Le 13 novembre 2022, la contribution du producteur au régime d'assurances collectives de l'AQTIS est majorée à 4,5%.

#### **6.5 Contribution du producteur au Fonds de formation et de développement de la main-d'œuvre**

À compter du 7 novembre 2021, le producteur verse une contribution d'une valeur équivalente à 0,25% de la rémunération totale du technicien au Fonds de formation et de développement établi conformément à l'**Annexe E**.



## **6.6 Contribution du technicien et du producteur au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif**

Le producteur perçoit sans frais, pour l'AQTIS, les contributions du technicien au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif établi conformément à l'Annexe G. Ces contributions sont équivalentes à 0,05% de la rémunération totale du technicien.

Dans le respect des modalités prévues à l'Annexe G, l'AQTIS peut modifier le montant de la contribution du technicien au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif en avisant par écrit l'AQPM du nouveau taux de contribution, et ce, au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.

Pour sa part, le producteur verse une contribution d'une valeur équivalente à 0,25% de la rémunération totale du technicien au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif établi conformément à l'Annexe G.

## **6.7 Non-responsabilité du producteur eu égard aux régimes de l'AQTIS et aux Fonds**

Sauf en ce qui a trait aux versements des contributions mentionnées aux articles 6.3, 6.4, 6.5 et 6.6 de la présente entente collective, le producteur n'assume aucune responsabilité eu égard à la mise sur pied, à l'administration et/ou aux rendements du régime d'assurances collectives et du RÉR de l'AQTIS, pas plus qu'à l'égard du Fonds de formation et de développement établi conformément à l'**Annexe E** et du Fonds soutenant l'accès au retrait préventif établi conformément à l'Annexe G. Le versement des contributions mentionnées aux articles 6.3, 6.4, 6.5 et 6.6 est par ailleurs conditionnel au maintien en vigueur de ces régimes et de ces Fonds pour la durée de la présente entente.

## **6.8 Consentement obligatoire aux retenues**

La signature d'un contrat d'engagement par un technicien emporte obligatoirement son consentement à ce que le producteur procède aux différentes retenues prévues à la présente entente.

## **6.9 Cotisations et contributions calculées de bonne foi**

Les permis, cotisations et les contributions sont calculées par le producteur sur la foi de la déclaration du technicien eu égard à son statut de membre ou de non-membre de l'AQTIS et le producteur ne peut être tenu responsable des impacts d'une déclaration erronée de la part du technicien lorsqu'il a vérifié le statut de ce dernier à l'aide de sa carte de membre AQTIS ou du bottin électronique de l'AQTIS. Il en va de même pour le calcul des contributions spéciales susceptibles d'être payables en vertu de l'article 3.5 de la présente entente collective.

Par contre, 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 l'AQTIS.

## **6.10 Procédure si les retenues ne sont pas effectuées**

Si, pour une raison quelconque (autre qu'une déclaration erronée de la part du technicien, malgré la vérification de son statut à l'aide de sa carte de membre AQTIS ou du bottin électronique de l'AQTIS), les

permis, les cotisations et les contributions concernant un technicien ne sont pas retenus au moment prévu, ils sont alors payés directement par le producteur à l'AQTIS.

Le producteur peut réclamer du technicien les sommes payées en son nom dans les douze (12) mois du paiement à l'AQTIS, à défaut de quoi la réclamation est prescrite.

Le producteur doit tenter de s'entendre avec le technicien sur les modalités de remboursement des retenues non effectuées qu'il a versées à l'AQTIS en vertu du présent article. À défaut d'entente, la période d'étalement du remboursement est le double de la période pendant laquelle les retenues n'ont pas été effectuées.

#### **6.11 Versement des cotisations et des contributions à l'AQTIS**

Les permis, les cotisations et les contributions devant être retenus ou versés conformément aux articles 3.5, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5 et 6.6 de la présente entente collective sont versés à l'AQTIS le dixième (10<sup>e</sup>) jour du mois suivant pour l'ensemble des périodes de rémunération du mois précédent. Ces versements sont accompagnés des feuilles de temps et du formulaire de remise, lesquels doivent contenir à tout le moins les mêmes informations que les formulaires types joints à la présente entente comme **Annexe F** et **Annexe H**.

Le cas échéant, la contribution spéciale devant être versée conformément à l'article 3.5 de la présente entente collective est versée à l'AQTIS lors de l'envoi d'un formulaire de remise qualifié de « final » eu égard à une production.

Le versement est réputé être effectué à la date du cachet postal de l'envoi des sommes et des documents à l'AQTIS ou à celle de leur réception par l'AQTIS, selon la première des deux (2) possibilités.

Le producteur a les mêmes obligations qu'un fiduciaire envers les permis, les cotisations et les contributions jusqu'à ce qu'elles soient versées à l'AQTIS. De plus, même s'il confie le traitement 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.

#### **6.12 Pénalité en l'absence de versement**

Si le producteur ne respecte pas le délai de versement prévu à l'article 6.11 de la présente entente collective, il doit verser à l'AQTIS une pénalité établie sur une base quotidienne en fonction d'un taux d'intérêt annuel de vingt-quatre pour cent (24%) et calculée sur la valeur des versements non effectués.

#### **Délégué d'équipe et représentant de l'AQTIS**

##### **6.13 Délégué d'équipe**

L'équipe AQTIS peut choisir, parmi l'équipe AQTIS de plateau, un délégué d'équipe ou, lorsque les circonstances le justifient et avec l'accord de l'AQTIS, plus d'un délégué d'équipe, dont au moins un doit provenir de l'équipe AQTIS de plateau.

Le(s) délégué(s) s'identifie(nt) sans délai au producteur et à l'AQTIS.

#### **6.14 Pas de dérogation par le délégué**

Le délégué d'équipe ne peut autoriser aucune dérogation à l'entente collective et il doit confier à l'AQTIS toute question de principe relative à l'application ou à l'interprétation de l'entente collective.

#### **6.15 Rencontre avec le délégué**

Avec l'accord du représentant de l'AQTIS, le délégué d'équipe peut rencontrer le producteur et, dans la mesure prévue dans l'entente collective, consulter les membres de l'équipe AQTIS, notamment par scrutin, durant les heures de repas.

#### **6.16 Rencontre avec le producteur**

Sur rendez-vous, un ou des représentants de l'AQTIS peuvent, en nombre raisonnable et sans nuire à la bonne marche de la production, rencontrer le producteur ou son représentant pour des questions relatives à l'application ou à l'interprétation de l'entente collective ou à des enjeux de santé et de sécurité au travail.

#### **6.17 Rencontre avec les techniciens**

Un ou des représentants de l'AQTIS peuvent, en nombre raisonnable et sans nuire à la bonne marche de la production, rencontrer un ou des techniciens sur le plateau ou sur tout autre lieu sous le contrôle du producteur où les techniciens effectuent une prestation de services. Le cas échéant, cette rencontre se tient à l'endroit le plus propice, compte tenu des besoins de la production.

Sauf si la situation est grave ou urgente ou que des circonstances exceptionnelles le requièrent, les représentants de l'AQTIS communiquent au préalable avec le producteur pour discuter du moment opportun pour tenir la rencontre. Dans tous les cas, ils avisent le producteur lorsqu'ils arrivent sur le plateau ou le lieu visité.

Si le ou les représentants de l'AQTIS ignorent où le ou les techniciens qu'ils souhaitent rencontrer effectuent leur prestation de services, ils peuvent demander au producteur de leur indiquer où et à quelle heure le ou les techniciens œuvrent et le producteur doit leur transmettre l'information si elle est disponible.

#### **6.18 Représentant de l'AQTIS en santé et en sécurité**

L'AQTIS peut confier à l'un de ses représentants le mandat d'agir à titre de représentant en santé et en sécurité. Ce dernier peut discuter avec le producteur d'enjeux reliés à la santé et à la sécurité. Il peut également soutenir, assister et/ou conseiller un technicien eu égard à des questions de santé et de sécurité au travail, notamment lorsque le technicien exerce un droit prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ c S-2.1. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le représentant de l'AQTIS en santé et en sécurité peut supporter un technicien dans le cadre d'une interaction avec un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail.

## **Autres dispositions**

### **6.19 Assemblée de l'AQTIS**

Sur réception d'un avis l'informant de la tenue d'une assemblée des membres de l'AQTIS, l'AQPM informe le plus rapidement possible (et au plus tard dans les trente-six (36) heures ouvrables) les producteurs de la date, de l'heure et du lieu de l'assemblée.

Sur réception de cette information, les producteurs font les aménagements raisonnables à leur horaire de tournage afin de permettre la participation de leurs techniciens à l'assemblée, le tout dans le respect des besoins de production et dans la mesure où cela n'entraîne pas de coûts additionnels pour la production.

### **6.20 Informations sur les nouvelles productions**

Afin d'obtenir l'émission d'un formulaire en vertu de l'article 7.2 de la présente entente, le producteur doit minimalement transmettre à l'AQPM, à même sa « déclaration de production », les informations mentionnées à l'Annexe I sous la rubrique « champs obligatoires » ; il peut également, s'il le désire, transmettre à l'AQPM les informations mentionnées à l'Annexe I sous la rubrique « champs optionnels ».

Les informations transmises à l'AQPM peuvent (et, dans le cas des informations mentionnées à l'Annexe I sous la rubrique « champs obligatoires », doivent) être mises à jour au besoin par le producteur auprès de l'AQPM.

De façon bimensuelle, l'AQPM transmet à l'AQTIS, sous forme électronique, l'ensemble des informations reçues des producteurs conformément aux deux (2) paragraphes précédents.

Dans l'éventualité où, selon les informations transmises à l'AQTIS, une production est coproduite avec un producteur américain au sens du paragraphe 4 de l'**Annexe D**, le(les) coproducteur(s) lié(s) par la présente entente collective doit(doivent) fournir à l'AQTIS, sur demande de cette dernière à cet effet, une déclaration assermentée indiquant si le producteur américain est l'investisseur principal dans la production ou non. Cette déclaration peut faire l'objet d'une vérification selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa du point 3 de l'Annexe I, lequel s'applique en y apportant les changements nécessaires.

Les informations reçues par l'AQTIS conformément au présent article peuvent être communiquées par celle-ci aux techniciens qu'elle représente.

### **6.21 Informations sur les programmes d'apprentissage de l'AQTIS**

L'AQTIS transmet à l'AQPM, de façon diligente, les divers programmes d'apprentissage qu'elle met sur pied.

## **6.22 Calendrier d'enregistrement et liste d'équipe**

Aux fins de chaque production, le producteur transmet à l'AQTIS un calendrier d'enregistrement et une liste d'équipe à jour, et ce, au plus tard quarante-huit (48) heures avant le début de la première journée d'enregistrement.

Le calendrier d'enregistrement est sujet à changement et ne peut être interprété comme garantissant des journées à un technicien en particulier.

La liste d'équipe doit minimalement comprendre le nom des membres de l'équipe AQTIS, leur numéro de téléphone et leur adresse courriel.

## **Chapitre 7 Contrat d'engagement**

### **Conclusion et transmission du contrat**

#### **7.1 Objet du contrat d'engagement**

Lorsqu'il retient les services d'un technicien, le producteur s'engage à lui verser le tarif horaire et/ou le forfait agréé(s) et à respecter les termes de son contrat d'engagement et de la présente entente.

Pour sa part, lorsqu'il accepte d'être lié par un contrat d'engagement, le technicien s'engage à fournir au producteur les services nécessaires à l'exécution de sa fonction, et ce, au mieux des intérêts du producteur, avec prudence et diligence. Il accepte aussi d'être tenu, suivant la fonction qu'il occupe, d'agir conformément aux usages et règles de son art. Il accepte finalement de respecter les instructions du producteur (notamment celles énoncées par le biais de politiques), de ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans le cadre (ou à l'occasion) de l'exécution de ses services et de maintenir une conduite conforme aux normes généralement acceptables.

#### **7.2 Signature du contrat d'engagement**

Afin de retenir les services d'un technicien pour une production donnée, le producteur doit lui faire signer le formulaire prévu à l'Annexe J de la présente entente.

Tous les exemplaires du formulaire doivent être émis par l'AQPM et ils sont transmis, sur demande, au producteur.

Le formulaire doit être dûment complété et il doit être signé au plus tard au début de la première journée où le technicien est appelé à rendre des services pour le producteur. Une fois complété et signé, le formulaire (et, le cas échéant, ses annexes) constitue le contrat d'engagement du technicien.

#### **7.3 Précontrat**

Il est possible que, préalablement à la signature du contrat d'engagement, le producteur et le technicien aient exprimé par écrit leur intention de conclure un contrat d'engagement aux fins d'une production donnée.

Lorsque, dans le cadre de leurs échanges, le producteur et le technicien conviennent par écrit :

- a) de la (des) fonction(s) que le technicien occupera ;
- b) du tarif horaire et/ou du forfait dont il bénéficiera pour ses services ; et
- c) du type de contrat d'engagement et la durée de la prestation de services, en nombre de « jours garantis ».

un précontrat intervient entre eux, sous réserve des modalités prévues ci-après.

Sous réserve des modalités de l'article 7.7 de la présente entente collective, aucun précontrat (et, a fortiori, aucun contrat d'engagement) ne peut exister sur la simple base d'échanges verbaux.

Si la personne ayant eu le (ou les) échanges avec le technicien avec le consentement du producteur n'occupe pas la fonction de « directeur de production », celle de « producteur délégué » ou celle de « producteur » (les personnes occupant l'une ou l'autre de ces trois fonctions étant désignées « producteur » aux fins du présent article), l'échange (ou les échanges) ne constitue(nt) un précontrat que si la personne agissant avec le consentement du producteur indique, à même l'échange attestant d'une entente sur les trois éléments mentionnés au second paragraphe du présent article, qu'elle agit avec l'approbation du producteur et que celui-ci reçoit une copie dudit échange.

Le cas échéant, le producteur peut, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de l'échange mentionné au paragraphe précédent, annuler un précontrat (que ce soit aux fins d'en amender les termes ou non), et ce, sans qu'aucune indemnité ne soit due au technicien. Le cas échéant, un nouveau précontrat peut être conclu avec l'accord du technicien.

Le précontrat constitue une promesse de contracter et, sauf en cas de force majeure, si l'une ou l'autre des parties fait défaut de remplir cette promesse en signant un contrat d'engagement conformément à la présente entente et aux termes agréés, la partie fautive peut faire l'objet d'un grief réclamant le paiement d'une indemnité équivalente à celle dont il aurait eu droit en vertu de l'article 7.17 ou de l'article 7.19 de la présente entente, selon le moment où elle a avisé l'autre partie de son intention de ne pas donner suite au précontrat.

#### **7.4 Types de contrat d'engagement**

Les services d'un technicien peuvent être retenus à titre d' « occasionnel » ou à titre de « régulier ».

Un producteur peut retenir les services d'un technicien à titre d' « occasionnel » pour l'une, l'autre ou une combinaison des raisons suivantes :

- a) remplir un ou des besoin(s) ponctuel(s), sporadique(s) et/ou imprévisible(s);
- b) assurer un ou des remplacement(s) ;
- c) compléter, pour une courte période, une équipe régulière ; et/ou
- d) assujettir un technicien à une période d'essai en raison de son intégration dans une équipe régulière.

Dans les cas non mentionnés au paragraphe précédent, le producteur retient les services du technicien à titre de « régulier ».

Aux fins d'une production donnée, un technicien ne peut faire l'objet d'une période d'essai totale de plus de quinze (15) jours, laquelle ne peut être répartie en plus de deux (2) contrats « occasionnels ». Cette période maximale est de vingt (20) jours dans le cas d'un monteur.

Le type de contrat d'engagement conclu avec le technicien doit apparaître à son contrat d'engagement.

## **7.5 Contrat « occasionnel »**

Le contrat « occasionnel » doit prévoir une date de début, une date de fin et un nombre de « jours garantis », lequel ne peut être inférieur à un (1).

Il prend fin à la date à laquelle le technicien a rendu des services au producteur un nombre de jours égal au nombre de « jours garantis » prévu au contrat d'engagement.

Si le producteur souhaite retenir les services du technicien ayant conclu un contrat « occasionnel » pour un nombre de jours supérieurs au nombre de « jours garantis » prévus au contrat d'engagement, il doit convenir d'un nouveau contrat d'engagement avec lui.

## **7.6 Contrat « régulier »**

Le contrat « régulier » doit prévoir :

- a) une date de début ;
- b) une date de fin ou un événement déterminé, à savoir la fin d'une étape de la production ou, si le calendrier de production est structuré en blocs d'enregistrement, la fin d'un bloc d'enregistrement ;
- c) le nombre de jours « garantis » où le producteur anticipe retenir les services du technicien d'ici la date ou l'événement mentionné au paragraphe précédent.

Il prend fin à la date ou à l'événement mentionné au paragraphe précédent.

Si aucune date de fin ou événement déterminé n'est mentionné au contrat d'engagement, celui-ci est présumé se terminer à la fin du bloc d'enregistrement durant lequel le technicien débute sa prestation de services ou, dans le cas d'une production où le calendrier de production n'est pas structuré en blocs d'enregistrement, à la fin de la production.

## **7.7 Services en l'absence d'un contrat d'engagement**

Si, aux fins d'une production donnée, un technicien rend des services à un producteur, à la connaissance d'un représentant de ce dernier, et qu'aucun contrat d'engagement n'a été conclu entre les parties, le technicien est réputé être lié au producteur par un contrat d'engagement dont les modalités sont les suivantes :

- a) Si, à la date à laquelle le producteur met effectivement fin à l'engagement du technicien, le technicien a rendu des services durant cinq (5) jours ou moins, le technicien est lié par un contrat « occasionnel » se terminant à la date à laquelle le producteur met effectivement fin à son engagement et prévoyant un nombre de « jours garantis » égal au nombre de jours pour lesquels le technicien a effectivement rendu des services au producteur ;



- b) Dans les autres cas, le technicien est lié au producteur par un contrat « régulier » dont la durée et la « fréquence des services » sont établies selon les besoins de la production et les disponibilités du technicien ;
- c) Le THB, le FQB ou le forfait global auquel le technicien a droit est celui agréé entre les parties.

Le paragraphe précédent s'applique également dans l'éventualité où, après le terme d'un contrat, le technicien continue de fournir des services au producteur, à la connaissance de ce dernier, sans qu'un nouveau contrat d'engagement n'ait été conclu entre les parties.

Le présent article n'a pas pour effet de diminuer les obligations du producteur en vertu de l'article 7.2 de la présente entente collective.

### **7.8 Exemplaires du contrat**

Chaque contrat d'engagement est exécuté en quatre (4) exemplaires.

Un exemplaire est conservé par le producteur, un exemplaire est remis au technicien au moment de la signature du contrat d'engagement, un exemplaire est transmis à l'AQPM et un exemplaire est transmis à l'AQTIS.

### **7.9 Modification du contrat**

Le contrat d'engagement ne peut être modifié que par un écrit signé par le producteur et le technicien. Une copie dudit écrit doit être remise au technicien, à l'AQPM et à l'AQTIS.

### **7.10 Envoi des exemplaires**

Le producteur fait parvenir, par courriel, à l'AQTIS et à l'AQPM l'exemplaire du contrat d'engagement qui leur revient, au plus tard la semaine suivant celle où le contrat est signé par le producteur et le technicien.

Au cours d'une semaine donnée et aux fins d'une production donnée, le producteur fait, dans la mesure du possible, parvenir à l'AQTIS et à l'AQPM l'ensemble des contrats devant leur être transmis conformément au paragraphe précédent au cours de la même journée.

### **7.11 Retard dans l'envoi des exemplaires**

Lorsque l'AQTIS constate qu'un producteur a fait défaut de lui faire parvenir un ou des contrats d'engagement dans le délai prévu, elle lui envoie un avis écrit l'enjoignant de lui acheminer tous les contrats manquants sans délai.

Si le retard du producteur persiste au-delà de dix (10) jours de l'avis écrit et que ce retard n'est pas attribuable au technicien, l'AQTIS peut alors réclamer du producteur une pénalité par contrat non acheminé d'une valeur minimale de vingt-cinq dollars (25\$) ou de cinq dollars (5\$) par jour de retard suivant l'expiration de la période de dix (10) jours. Le fait de réclamer le paiement de cette pénalité ne prive pas l'AQTIS de la possibilité d'exercer les autres recours dont elle pourrait disposer.

### **7.12 Conditions minimales d'engagement et dérogation**

Aucun contrat d'engagement ne peut contenir de dispositions moins avantageuses que celles qui sont prévues à la présente entente.

Malgré ce qui précède, l'AQTIS peut, après discussion avec un producteur, convenir de déroger aux termes de la présente entente, et ce, aux fins d'une production donnée. Ladite dérogation doit faire l'objet d'une entente écrite et une copie de ladite entente doit être transmise à l'AQPM.

### **7.13 Informations sur le garant de bonne fin**

Sur demande de l'AQTIS, le producteur lui communique le nom et les coordonnées de son garant de bonne fin.

### **7.14 Feuille de service**

Les feuilles de service concernant une journée d'enregistrement donnée doivent être communiquées aux techniciens et à l'AQTIS, et ce, douze (12) heures avant la convocation ou, dans le cas de jours consécutifs d'enregistrement, lors du bris général de plateau précédent.

## **Résiliation**

### **7.15 Résiliation de gré à gré**

Le producteur et le technicien peuvent, d'un commun accord, résilier un contrat d'engagement. L'accord des parties doit être exprimé par écrit et une copie dudit écrit doit être transmise à l'AQTIS et à l'AQPM par le producteur.

### **7.16 Résiliation pour cause de force majeure**

Le contrat d'engagement peut être résilié sans indemnité pour cause de force majeure. Dans un tel cas, la partie qui résilie le contrat doit, sans délai, aviser par écrit son cocontractant de la résiliation et de la cause la justifiant. Une copie dudit avis doit être transmise à l'AQTIS et à l'AQPM.

### **7.17 Résiliation avant le début de l'exécution**

Le contrat d'engagement dont l'exécution n'a pas commencé peut être résilié par le producteur ou le technicien, pour quelque motif que ce soit, sur simple envoi d'un avis écrit, avec copie à l'AQTIS et à l'AQPM.

Si l'avis est transmis vingt-huit (28) jours ou plus avant la première prestation de services prévue par le contrat, aucune indemnité n'a à être versée par la partie qui résilie le contrat d'engagement.

Si l'avis est transmis moins de vingt-huit (28) jours avant la première prestation de services prévue par le contrat, la partie qui résilie le contrat d'engagement doit verser une indemnité équivalente à 10% de la rémunération dont le technicien est privé en raison de la résiliation à son cocontractant. La valeur de cette

indemnité est majorée à 50% si l'avis est transmis moins de quatorze (14) jours avant la première prestation de services prévue par le contrat et à 100% s'il l'est trois (3) jours ou moins avant la première prestation de services prévue par le contrat.

### **7.18 Résiliation pour motif sérieux**

Le contrat d'engagement dont l'exécution a commencé ne peut être résilié par le producteur ou le technicien que pour un motif sérieux dont la preuve lui incombe.

Aux fins de la présente entente, un motif sérieux signifie un manquement important à l'une ou l'autre des obligations prévues au contrat d'engagement. Ce terme signifie également l'incapacité du technicien à satisfaire adéquatement aux exigences spécifiques de la production pour laquelle les services ont été retenus.

Avant de résilier un contrat en raison d'un motif sérieux, le producteur ou le technicien doit, dans la mesure où cela est susceptible d'être utile, transmettre un avis écrit lui indiquant la nature de la problématique observée et lui accordant un délai raisonnable pour remédier à la situation. Une copie de cet avis doit être transmise à l'AQTIS et à l'AQPM.

Lorsque le motif sérieux invoqué est l'incapacité du technicien à satisfaire adéquatement aux exigences spécifiques de la production, l'avis mentionné au paragraphe précédent doit préciser l'exigence que le technicien ne rencontre pas et doit être transmis à ce dernier dans un délai raisonnable d'au moins quarante-huit (48) heures avant la résiliation du contrat.

### **7.19 Résiliation après le début de l'exécution**

La partie qui résilie un contrat d'engagement dont l'exécution a commencé pour un motif autre que ceux prévus aux articles 7.15, 7.16 et 7.18 doit verser une indemnité d'une valeur équivalente :

- si le contrat est résilié par le producteur, le coût des dommages réellement occasionnés au technicien ou l'ensemble de la rémunération dont la résiliation prive le technicien, au choix du technicien;
- si le contrat est résilié par le technicien, le coût des dommages réellement occasionnés au producteur ou l'ensemble de la rémunération que le technicien aurait gagné en vertu du contrat d'engagement, au choix du producteur.

Malgré ce qui précède, si la résiliation du contrat d'engagement par le producteur est imputable à l'annulation ou à la suspension de la production dans son ensemble, le producteur doit verser au technicien la rémunération dont il est privé en raison de la résiliation, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum équivalent de 25% de la rémunération dont le technicien est privé en raison de la résiliation.

### **7.20 Calcul de la rémunération dont la résiliation prive le technicien**

Aux fins des articles 7.17 et 7.19 de la présente entente collective, la rémunération dont un technicien est privé en raison de la résiliation d'un contrat d'engagement est établie en fonction des paramètres suivants :

- a) Dans le cas d'un contrat « occasionnel », elle correspond à la différence entre la valeur totale des « jours garantis » (calculée en fonction du THB ou du FQB négocié, sans tenir compte des primes, des pénalités et/ou des indemnités) et les sommes déjà versées au technicien pour ses services (également calculée sans tenir compte des primes, des pénalités et/ou des indemnités).
- b) Dans le cas d'un contrat « régulier », elle correspond à la différence entre la valeur totale des services que le technicien aurait rendus à la production (calculée en fonction du THB ou du FQB négocié, sans tenir compte des primes, des pénalités et/ou des indemnités) d'ici au terme de son contrat d'engagement et les sommes déjà versées au technicien pour ses services (également calculée sans tenir compte des primes, des pénalités et/ou des indemnités).
- c) La valeur des services que le technicien aurait rendus à la production en vertu d'un contrat « régulier » s'établit en tenant compte des besoins réels de la production, de la nature spécifique des services que le technicien rendait à la production, de la fréquence à laquelle il était usuellement requis de rendre des services et de tout autre élément pertinent.
- d) L'évaluation de la durée des services ne peut être inférieure au nombre de jours « garantis » mentionnés au contrat d'engagement.
- e) Dans tous les cas, la valeur de la rémunération est ajustée afin de tenir compte de la valeur des jours annulés ou inexécutés en vertu de la présente entente.

## **Annulation, inexécution, report et autres aléas**

### **7.21 Annulation de jours garantis de gré à gré ou en raison d'une force majeure**

Le producteur peut annuler un ou des jour(s) garanti(s) au contrat d'engagement en raison d'une force majeure ou avec le consentement écrit du technicien.

### **7.22 Annulation de jours garantis pour d'autres motifs**

Le producteur peut également annuler jusqu'à un maximum de 10% des jours garantis au contrat d'engagement, pour quelque motif que ce soit, et ce, en avisant par écrit le technicien de l'annulation ou des annulations.

Si l'avis est transmis au moins sept (7) jours avant le jour annulé, aucune indemnité n'a à être versée.

Si l'avis est transmis moins de sept (7) jours avant le jour annulé, une indemnité équivalente à 50% de la rémunération due pour la journée en question est payable au technicien. La valeur de cette indemnité est majorée à 100% de la rémunération si l'avis est transmis quarante-huit (48) heures ou moins avant la convocation prévue pour le jour annulé.

Si le contrat d'engagement prévoit entre deux (2) et dix (10) jours garantis, le producteur peut annuler un maximum d'un (1) jour garanti.

### **7.23 Inexécution pour cause d'invalidité**

Le technicien peut se libérer de ses obligations envers le producteur pour cause d'invalidité physique ou psychologique en transmettant au producteur un certificat médical attestant de son invalidité. Dans un tel cas, le contrat d'engagement demeure en vigueur, mais le producteur est réciproquement libéré de ses obligations envers le technicien pour la durée de l'invalidité.

S'il le désire, le producteur peut, dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances, demander au technicien de rencontrer un médecin choisi et payé par le producteur afin qu'il puisse évaluer la condition du technicien.

### **7.24 Inexécution pour d'autres motifs**

Le technicien peut également se libérer de ses obligations envers le producteur pendant un maximum de 10% des jours garantis à son contrat d'engagement, pour quelque motif que ce soit, et ce, en avisant par écrit le producteur de sa décision.

Si l'avis est transmis au moins sept (7) jours avant le jour annulé, aucune indemnité n'a à être versée.

Si l'avis est transmis moins de sept (7) jours avant le jour annulé, une indemnité équivalente à 50% de la rémunération due pour la journée en question est payable au producteur. La valeur de cette indemnité est majorée à 100% de la rémunération si l'avis est transmis quarante-huit (48) heures ou moins avant la convocation prévue pour le jour annulé.

Le cas échéant, le producteur peut opérer compensation pour les indemnités qui lui sont payables en vertu du présent article, et ce, à même la rémunération due au technicien pour ses services.

Si le contrat d'engagement prévoit entre deux (2) et dix (10) jours garantis, le technicien peut se libérer de ses obligations pour un maximum d'un (1) jour garanti.

### **7.25 Inexécution pour motif sérieux**

Le technicien qui se libère de ses obligations conformément à l'article 7.24 pour un motif sérieux n'a pas à verser au producteur les indemnités prévues audit article, et ce, tant et aussi longtemps qu'il a fait des efforts raisonnables pour pouvoir rencontrer ses obligations et qu'il a avisé le producteur aussitôt que possible.

Aux fins du présent article, un motif sérieux comprend notamment une obligation reliée à une maladie, à une naissance, à un mariage ou au décès, à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou d'un parent.

### **7.26 Droit à une indemnisation dans certains cas d'inexécution pour motif sérieux**

Le technicien dont le statut est celui de salarié aux fins de l'article 4.2 de la présente entente collective et lié à un producteur par un contrat d'engagement depuis trois (3) mois ou plus a droit au versement d'une indemnité de la part du producteur lorsqu'il n'exécute pas sa prestation de services :

- a) pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ; ou
- b) pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le technicien agit comme proche aidant.

De plus, tout technicien dont le statut est celui de salarié aux fins de l'article 4.2 de la présente entente collective a droit au versement d'une indemnité de la part du producteur lorsqu'il n'exécute pas sa prestation de services :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- b) le jour de son mariage ou de son union civile ; ou
- c) à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

L'indemnité est payée par jour, jusqu'au maximum énoncé ci-après, et sa valeur est calculée conformément à l'article 12.4(b) de la présente entente collective.

Par année civile et par producteur, le technicien peut bénéficier d'au plus deux (2) jours d'indemnité, au total, pour les raisons mentionnées au premier alinéa ci-haut. Par ailleurs, par événement, le technicien peut bénéficier d'au plus deux (2) jours d'indemnité pour la raison mentionnée au paragraphe a) du second alinéa, d'au plus une (1) journée pour la raison mentionnée au paragraphe b) du second alinéa et d'au plus cinq (5) journées pour la raison mentionnée au paragraphe c) du second alinéa.

Au sens du présent article et de l'article 7.25 de la présente entente collective, il est convenu que le terme « parent » a la portée prévue à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.

#### **7.27 Retard et/ou départ hâtif**

Le producteur peut réduire, au prorata, la rémunération quotidienne d'un technicien qui, sans son accord, débute sa prestation de services en retard ou qui la termine hâtivement et, lorsque les circonstances le justifient, il peut également considérer que de tels retards et/ou départs hâtifs constituent un motif sérieux pour résilier le contrat d'engagement du technicien fautif.

#### **7.28 Report**

Pour chaque contrat d'engagement, le producteur peut, à une seule occasion, reporter la date à laquelle le technicien doit exécuter un jour garanti. Dans ce cas, il donne un avis au technicien d'au moins vingt-quatre (24) heures, à moins de circonstances hors de son contrôle.

### **7.29 Détermination de la date du report**

Dans la mesure du possible, le producteur doit tenir compte des autres engagements du technicien conclus avec d'autres producteurs avant de fixer la date d'enregistrement de la journée reportée afin de permettre au technicien de respecter ses autres engagements.

### **7.30 Avis de la date du report**

Sauf circonstances exceptionnelles, le producteur doit aviser le technicien de la date prévue pour le report au plus tard dans les trente (30) jours du jour reporté et cette journée doit avoir lieu dans les quatre (4) mois de la journée reportée à défaut de quoi le producteur, à titre de pénalité, paye en totalité cette journée.

### **7.31 Report et non-disponibilité**

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

### **7.32 Remplacement**

À moins d'indication contraire au contrat d'engagement, un technicien ne peut pas se faire remplacer par un autre technicien sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite du producteur, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable.

La demande de remplacement doit être formulée au moins cinq (5) jours avant la date du remplacement.

## **Chapitre 8 Santé, sécurité et assurances**

### **Santé et sécurité**

#### **8.1 Inscription du producteur**

Un producteur doit être inscrit auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail s'il utilise les services d'au moins un technicien n'offrant pas ses services par l'intermédiaire d'une personne morale.

#### **8.2 Inscription du technicien**

Le technicien qui offre ses services au producteur par l'intermédiaire d'une personne morale doit être inscrit auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

#### **8.3 Responsabilité du producteur**

Le producteur doit prendre tous les moyens pour assurer en tout temps la sécurité et la santé des techniciens au travail. À cet égard, il doit notamment respecter les principes énoncés à l'Annexe K

#### **8.4 Engagement du producteur et du technicien**

Le producteur et le technicien s'engagent à respecter les obligations qui leur incombent aux termes de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1, et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001, et des règlements adoptés sous leur empire.

#### **8.5 Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec**

Le producteur et le technicien s'engagent à se conformer aux fiches intitulées « Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec » établies par la Table de concertation paritaire de l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec mise sur pied par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

À cette fin, le producteur doit s'assurer qu'un exemplaire des fiches est disponible en tout temps sur le lieu de travail.

#### **8.6 Respect des instructions du producteur**

Le technicien s'engage à suivre les instructions du producteur en matière de santé et sécurité au travail et l'AQTIS s'engage à collaborer avec le producteur afin d'assurer le respect desdites instructions et des fiches mentionnées ci-haut.



## **8.7 Prime au secouriste**

Le technicien dont les services sont retenus afin qu'il agisse à titre de secouriste au sens du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*, RLRQ c A-3.001, r 10, a droit à une prime de 8\$ par jour.

## **8.8 Mandat SST confié au comité des relations professionnelles**

En sus des fonctions qu'il exerce en vertu de l'article 10.3 de la présente entente collective, le comité des relations professionnelles a les fonctions suivantes :

- (a) référer au conseil du Fonds de formation et de développement établi en vertu de l'Annexe E de la présente entente les besoins identifiés relativement à la formation et à la diffusion d'informations portant sur la santé et la sécurité ; et
- (b) recevoir copie des avis d'accidents, des suggestions et/ou des plaintes que l'AQTIS, l'AQPM, les techniciens et/ou les producteurs souhaitent porter à son attention, étudier les faits pertinents et, le cas échéant, formuler des recommandations aux personnes concernées ou, si un risque systémique est identifié, à l'ensemble des techniciens et des producteurs.

Dans l'exercice des pouvoirs ci-haut mentionnés, le comité des relations professionnelles tient compte des particularités de l'industrie, notamment en ce qui a trait au caractère variable et souvent temporaire des installations où les techniciens œuvrent et la nature diversifiée des tâches qu'ils exécutent.

Qui plus est, dans l'exercice de son pouvoir de recommandation, le comité des relations professionnelles considère l'opportunité (ou non) de :

- (a) recommander des méthodes de travail, des moyens et des équipements de protection individuels adaptés aux besoins des techniciens et de la production ; et
- (b) identifier et évaluer des risques propres aux lieux où les techniciens œuvrent et/ou des méthodes pour les identifier et les évaluer.

Afin de remplir les fonctions prévues au présent article, le comité (ou ses membres) peut(peuvent) être accompagné des personnes qu'il(s) juge(nt) à propos, que ce soit des consultants externes ou des personnes ayant une familiarité avec les situations sous étude.

## **Assurances**

### **8.9 Assurances du producteur**

Le producteur doit s'assurer que tous les techniciens œuvrant sur sa production sont couverts par sa police d'assurance responsabilité générale. Sur demande de l'AQTIS, le producteur s'engage à fournir à l'AQTIS la preuve d'une assurance responsabilité générale couvrant tous les techniciens.

### **8.10 Assurances relatives aux déplacements à l'étranger**

Le producteur qui demande à un technicien de fournir des services à l'extérieur du Canada doit prendre une assurance « voyage » standard couvrant notamment le technicien, et ce, pour toute la durée de son ou de ses déplacements.

Aux fins du présent article, une assurance « voyage » offrant minimalement des couvertures en matière de soins médicaux d'urgence, de décès accidentel/mutilation et de bagages est considérée comme standard.

Dans l'éventualité où les services sont rendus dans une zone dite « à risque » (à titre d'exemple, une zone de combat), le producteur doit s'assurer que l'assurance qu'il a prise couvre le technicien malgré le contexte particulier dans lequel il œuvre.

Aux fins du présent article, une assurance « voyage » offrant minimalement les couvertures suivantes est considérée comme standard :

- (a) soins médicaux d'urgence : jusqu'à 1,000,000\$ par police;
- (b) décès accidentel/mutilation : jusqu'à 100,000\$ par police;
- (c) décès accidentel/mutilation (aérien) : jusqu'à 250,000\$ par police;
- (d) assurances bagages : jusqu'à 1,500\$ par police.

### **8.11 Assurances du technicien**

Lorsque les services du technicien sont offerts par l'intermédiaire d'une personne morale, cette dernière doit détenir une assurance couvrant sa responsabilité civile et, sur demande de l'AQTIS ou du producteur, le technicien doit leur fournir un document attestant de l'existence d'une telle assurance.

## **Chapitre 9    Clauses professionnelles**

### **Mention au générique**

#### **9.1    Mention du technicien au générique**

Sauf dans le cas de contraintes imposées par un diffuseur ou un distributeur, le producteur inscrit au générique de la production, sous la rubrique « Équipe technique : AQTIS », le nom du technicien et la mention agréée ou, à défaut, le titre de la fonction inscrite à son contrat d'engagement.

#### **9.2    Retrait de la mention**

Le technicien qui désire faire retirer son nom du générique doit aviser par écrit le producteur avant la commande du générique.

#### **9.3    Mention de l'AQTIS au générique**

Le producteur ajoute le logo de l'AQTIS au générique si celui d'une autre association d'artistes y apparaît.

### **Équipement et matériel**

#### **9.4    Équipement confié au technicien**

Le technicien s'engage à prendre soin de l'équipement qui lui est confié, à assurer une bonne gestion des fonds qui lui sont confiés par le producteur, le cas échéant, et à apporter toute sa collaboration afin d'assurer le maintien de l'état des locaux et tout autre objet fourni par le producteur.

#### **9.5    Vérification de l'équipement**

À la demande du producteur, le technicien peut avoir à vérifier le bon fonctionnement des équipements qui lui sont fournis et l'état des locaux qu'il doit utiliser. Dans un tel cas, le technicien est rémunéré au THA.

#### **9.6    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 dans les meilleurs délais possible, selon ce qu'il juge le plus opportun.

#### **9.7    Location de matériel auprès d'un tiers**

Lorsque, à la demande écrite du producteur, le technicien loue du matériel auprès d'un tiers, le producteur en assume le coût.

## **9.8 Argent personnel**

Un technicien ne doit en aucun cas utiliser de son propre argent ou une carte de crédit personnelle au bénéfice du producteur sans qu'une entente à cet effet ne soit préalablement signée avec le producteur.

## **9.9 Conflit d'intérêts**

Le technicien doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts et il ne peut profiter de son contrat d'engagement pour rechercher une gratification provenant d'un fournisseur de biens ou de services à la production.

Le cas échéant, il informe sans délai le producteur de tout conflit potentiel.

## **9.10 Matériel nécessaire**

Le producteur fournit au technicien le matériel nécessaire à l'exécution de ses services, sauf le strict outillage de base. Ledit matériel doit être en bon état de fonctionnement.

Le producteur peut également convenir avec le technicien que ce dernier fournira lui-même le matériel nécessaire à l'exécution de ses services, et ce, moyennant une allocation raisonnable négociée de gré à gré entre le producteur et le technicien. Dans un tel cas, les modalités de cette entente doivent être consignées à même le contrat d'engagement.

Le cas échéant, le technicien peut également convenir avec le producteur qu'il lui fournira de l'équipement et/ou matériel n'étant pas strictement nécessaire à l'exécution de ses services et, dans un tel cas, leur entente à ce sujet n'est pas assujettie à la présente entente collective.

## **9.11 Modalités particulières relatives au matériel nécessaire au maquillage et à la coiffure**

Si le technicien occupant l'une ou l'autre des fonctions mentionnées ci-après convient avec le producteur de fournir lui-même le matériel nécessaire à l'exécution de ses services, l'allocation à laquelle il a droit doit minimalement être d'une valeur de :

- 15\$ par jour d'enregistrement pour un chef coiffeur, un coiffeur ou un assistant coiffeur; ou
- 30\$ par jour d'enregistrement pour un chef maquilleur, un maquilleur, un maquilleur d'effets spéciaux ou un assistant maquilleur.

Aux fins du présent article, une journée de test de maquillage ou de coiffure est assimilée à une journée d'enregistrement.

### 9.12 Modalités particulières relatives à certains outils technologiques

Si le technicien convient avec le producteur de fournir l'un ou l'autre des outils technologiques suivants aux fins de l'exécution de ses services, l'allocation à laquelle il a droit doit minimalement être d'une valeur de :

	Jour / Semaine / Mois / Maximum par production			
• Ordinateur :	10\$	30\$	90\$	360\$
• Tablette :	6\$	18\$	54\$	216\$
• Cellulaire :	5\$	15\$	45\$	N/A

Si le producteur exige que le technicien utilise un logiciel en particulier ou qu'il mette à sa disposition, aux fins de la production, des espaces de stockage, les coûts reliés à l'utilisation de ces ressources ne peuvent être inclus dans l'allocation mentionnée ci-haut.

L'allocation n'a à être payée que pour les journées où les services du technicien sont effectivement requis par le producteur.

### Modalités diverses

#### 9.13 Enregistrement personnel prohibé

Sauf s'il a obtenu au préalable l'autorisation du producteur, le technicien ne peut pas faire, directement ou indirectement, d'enregistrements et/ou de photographies portant, directement ou indirectement, sur les productions et/ou les personnes y œuvrant à des fins autres que celles expressément requises par le producteur.

#### 9.14 Cantinier

Lorsqu'un cantinier est appelé à rendre des services dans le cadre d'une production alors que cinquante (50) techniciens ou plus sont présents sur le plateau, il a droit à une majoration de 100% de son THA (ou à une majoration équivalente à 1/12 de son FQA) pour chaque heure ou partie d'heure où le producteur n'a pas également retenu les services d'un assistant cantinier.

#### 9.15 Monteur

Le monteur est en droit d'obtenir du producteur toutes les informations pertinentes à l'exécution de ses services.

Le technicien est également en droit de connaître, au moment de la conclusion de son contrat d'engagement, la période durant laquelle il sera appelé à rendre des services, ces informations (c.-à-d. la date prévue de début et de fin du contrat d'engagement) devant lui être communiquées par écrit. Il est

cependant compris que, au-delà de la date prévue de fin de contrat, le monteur doit offrir au producteur une disponibilité équivalente à une (1) journée par semaine travaillée, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, et ce, selon les mêmes modalités que celles prévues à son contrat d'engagement.

#### **9.16 Scripte**

Dans le cas où plus d'une caméra est utilisée, le scripte reçoit une prime de cinquante dollars (50\$) par jour. Cette prime n'est pas incluse dans le calcul des primes et pénalités.

#### **9.17 Opérateur de drone**

Le fait d'opérer un drone aux fins d'un enregistrement nécessite divers travaux préparatoires, lesquels peuvent notamment consister, selon la nature de la production, en la préparation d'un plan de vol, la vérification d'aspects légaux, la préparation de l'équipement, la préparation liée directement à des besoins artistiques particuliers, etc.

Le producteur et l'opérateur de drone conviennent du temps de préparation nécessaire en tenant compte des besoins de la production et des différents aspects de la préparation requise, qu'ils soient administratifs, techniques ou créatifs.

Par ailleurs, malgré les articles 7.16 et 7.21 de la présente entente collective, l'opérateur de drone reçoit la rémunération prévue à son MHG même si le drone ne peut être opéré, et ce, tant et aussi longtemps que la non-opération est due à des causes indépendantes de l'opérateur et uniquement si la cause n'est pas également une force majeure justifiant l'annulation de la journée d'enregistrement pour l'ensemble de l'équipe AQTIS de plateau.

#### **9.18 Directeur des lieux de tournage**

Le directeur des lieux de tournage ayant participé à l'identification et/ou à la sélection d'un lieu d'enregistrement et n'étant pas requis par le producteur d'être sur le plateau lorsqu'un enregistrement a lieu à cet endroit a droit à la prime de disponibilité prévue au premier alinéa de l'article 11.52 de la présente entente collective.

#### **9.19 Visites techniques**

Si le producteur organise la visite technique d'un lieu de tournage, il doit offrir au directeur des lieux de tournage, au directeur de la photographie, au chef éclairagiste, au chef machiniste, au preneur de son, au régisseur et, dans l'éventualité où la production ne dispose pas d'un directeur et/ou d'un concepteur artistique, au chef décorateur d'y participer, et ce, dans la mesure où ces fonctions sont effectivement comblées et que les personnes concernées sont disponibles à la date de la visite en question. Il est cependant compris que le producteur conserve la discrétion d'organiser ou non une telle visite technique.

#### **9.20 Remise du scénario**

Dans l'éventualité où la production dispose d'un scénario, la scripte et les autres techniciens dont la fonction requiert l'analyse et l'étude du scénario en reçoivent une copie à jour dans les meilleurs délais et, au plus tard, sept (7) jours avant le début de l'enregistrement.

Lorsque la production est une série, le scénario transmis en vertu du paragraphe précédent est celui relatif à l'épisode concerné.

## **Chapitre 10 Comité de relations professionnelles et procédure de règlement des différends**

### **10.1 Intention des parties**

L'AQPM et l'AQTIS 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.

### **Comité de relations professionnelles**

### **10.2 Comité de relations professionnelles**

L'AQPM et l'AQTIS conviennent d'établir un comité de relations professionnelles composé de deux (2) représentants de l'AQPM et de deux (2) représentants de l'AQTIS.

### **10.3 Fonctions 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'AQPM ou de l'AQTIS, de l'interprétation de l'entente collective;
- étudier, à la demande de l'AQPM ou de l'AQTIS, 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'AQPM et l'AQTIS selon leurs procédures respectives.

### **10.4 Réunions du comité**

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

### **10.5 Suspension des délais durant les travaux du Comité**

La demande écrite de l'une des parties au grief de soumettre pour étude un 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.



## **Arbitrage**

### **10.6 Arbitre unique**

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

### **10.7 Parties au grief**

Seule une partie signataire de la présente entente collective (à savoir l'AQTIS ou l'AQPM) 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 l'AQTIS, il peut être déposé au nom de l'AQTIS (grief collectif ou d'interprétation) ou d'un ou plusieurs technicien(s). Dans l'éventualité où il est formulé par l'AQPM, il est déposé au nom de l'AQPM (grief d'interprétation) ou d'un producteur. La partie à un grief déposé au nom d'un ou plusieurs technicien(s) demeure l'AQTIS; la partie à un grief déposé au nom d'un producteur est le producteur lui-même.

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

### **10.8 Intervention des associations**

L'AQPM et l'AQTIS peuvent intervenir formellement dans tout grief, et ce, en transmettant un avis écrit à cet effet aux parties au grief.

### **10.9 Dépôt du grief**

Un grief doit être soumis au producteur ou à l'AQTIS, avec copie, le cas échéant, à l'AQPM 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.

### **10.10 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.

### **10.11 Réponse au grief**

La partie intimée à un grief (ou, si elle le désire, l'AQTIS ou l'AQPM) communique par écrit sa réponse dans les quinze (15) jours de la réception de ce grief.

### **10.12 Avis d'arbitrage et choix de l'arbitre**

Dans les quinze (15) jours de la réponse rendue conformément à l'article 10.11 (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'AQPM ou à l'AQTIS, avec copie, le cas échéant, au producteur ou au technicien. L'avis d'arbitrage suggère le nom de trois (3) arbitres.

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 ont été transmises ou, à défaut, propose par écrit le nom de trois (3) arbitres. 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.

Dans les délais prévus au second alinéa du présent article, la partie ayant déposé le grief peut demander une extension des délais d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours et cette demande ne peut être refusée sans un motif sérieux. En l'absence d'une telle demande, d'un avis d'arbitrage dans le délai prévu au premier alinéa ou d'une soumission au Ministère dans le délai prévu au deuxième alinéa, le grief est réputé abandonné « sans aucune admission ».

### **10.13 Discussions de règlement**

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

### **10.14 Audition par l'arbitre**

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.

### **10.15 Demande d'ordonnance de sauvegarde**

Dans l'éventualité où l'AQTIS, l'AQPM ou un producteur considère qu'une mésentente nécessite sans délai l'intervention d'un arbitre, il peut formuler une demande d'ordonnance de sauvegarde en transmettant à la partie visée par le grief une demande écrite à cet effet. La demande peut être transmise en tout temps et même concomitamment à la transmission du grief. Si un arbitre n'a pas encore été désigné pour entendre le grief, la transmission de la demande a pour effet d'abroger tous les délais prévus à la procédure normale de grief et la partie demanderesse peut immédiatement soumettre le grief et la

demande au Service d'arbitrage accéléré inc., lequel désigne, conformément à ses règles, un arbitre pour entendre la mécontente.

Les parties à la demande doivent transmettre au moins soixante-douze (72) heures avant la date à laquelle la demande sera entendue tous les documents qu'elles entendent utiliser lors de l'arbitrage, y compris la production de déclarations assermentées.

Sauf si l'une des parties au grief ne s'y oppose, l'arbitre saisi du grief au stade de la sauvegarde demeure saisi de la mécontente et doit, suite à une audition en bonne et due forme, disposer du mérite des prétentions du plaignant. En cas d'opposition, le grief doit être soumis à un arbitre choisi conformément à l'article 9.12 de la présente entente collective.

#### **10.16 Pouvoirs 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 valeur des dommages subis, lesquels peuvent inclure, si la preuve et le droit le justifient, des dommages moraux et/ou des dommages exemplaires;
- ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ c A-6.002, et ce, à compter de la date du dépôt du grief ;
- dans le cas de la résiliation d'un contrat d'engagement, maintenir la résiliation, annuler celle-ci ou, s'il y a lieu, rendre toute autre décision qui lui apparaît raisonnable dans les circonstances;
- rendre toute ordonnance utile à la sauvegarde des droits des parties au grief.

#### **10.17 Collaboration à l'arbitrage**

L'AQPM et ses membres, d'une part, et l'AQTIS 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.

#### **10.18 Arbitre lié par l'entente collective**

L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou 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.

### **10.19 Décision fondée sur la preuve**

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

### **10.20 Délai pour rendre la décision**

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

### **10.21 Décision finale et exécutoire**

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

### **10.22 Honoraires partagés**

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

### **10.23 Délais de rigueur**

Tous les délais prévus au Chapitre 10 sont de rigueur et emportent déchéance de droit. Toutefois, les parties peuvent y déroger en vertu d'un accord écrit.

### **10.24 Calcul 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.

### **10.25 Effet des jours non juridiques sur les délais**

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.

### **10.26 Règlement ou retrait d'un grief**

Selon le cas, l'AQPM, l'AQTIS 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.

### **10.27 Transaction sur un grief**

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'AQPM et à l'AQTIS.

## **Chapitre 11 Mode de rémunération et horaire**

### **Règles générales**

#### **11.1 Choix d'un mode de rémunération**

Lors de la signature du contrat d'engagement, le producteur et le technicien doivent indiquer le nombre de jours garantis pour lesquels les services du technicien sont retenus et doivent opter, pour chaque jour garanti, entre l'un des modes de rémunération décrits dans le présent chapitre.

#### **11.2 Comptabilisation au quart d'heure**

Dans tous les cas, la durée de la prestation de service est comptabilisée au quart d'heure près.

#### **11.3 Calcul par production**

Seules les heures cumulées pour une même production servent aux fins du calcul des primes et des pénalités.

### **Rémunération sur une base horaire**

#### **11.4 Rémunération sur une base horaire**

Le producteur peut retenir les services d'un technicien en le rémunérant sur une base horaire et en lui garantissant, pour une journée donnée, un minimum d'heures garanties (appelé « **MHG** »).

Le type de MHG pouvant être offert au technicien varie selon le type de production :

- (a) si les services du technicien sont retenus aux fins de la production d'une dramatique, le producteur peut lui offrir d'effectuer un MHG 10, un MHG 8 ou, à certaines fins seulement, un MHG 4 ; ou
- (b) si les services du technicien sont retenus aux fins de la production d'une émission n'étant pas une dramatique, le producteur peut lui offrir d'effectuer un MHG 10, un MHG 7 ou un MHG 4 .

#### **11.5 MHG 10**

Si les services d'un technicien sont retenus par le biais d'un MHG 10, le technicien a minimalement droit à une rémunération équivalente à dix (10) fois son THB, et ce, quelle que soit la durée effective de ses services.

Le technicien a également droit à une rémunération en temps supplémentaire à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) heure travaillée.

Le cas échéant, la rémunération pour la 11<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> heure est égale au THB majoré d'une pénalité de cinquante pour cent (50%), la rémunération pour la 13<sup>e</sup> et la 14<sup>e</sup> heure est égale au THB majoré d'une pénalité de cent pour cent (100%) et la rémunération pour la 15<sup>e</sup> heure et les heures suivantes est égale au THB majoré d'une pénalité de deux cents pour cent (200%).

#### **11.6 MHG 8**

Si les services d'un technicien sont retenus par le biais d'un MHG 8, le technicien a minimalement droit à une rémunération équivalente à huit (8) fois son THB, et ce, quelle que soit la durée effective de ses services.

Le technicien a également droit à une rémunération en temps supplémentaire à compter de la neuvième (9<sup>e</sup>) heure travaillée.

Le cas échéant, la rémunération pour la 9<sup>e</sup>, la 10<sup>e</sup>, la 11<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> heure est égale au THB majoré d'une pénalité de cinquante pour cent (50%), la rémunération pour la 13<sup>e</sup> et la 14<sup>e</sup> heure est égale au THB majoré d'une pénalité de cent pour cent (100%) et la rémunération pour la 15<sup>e</sup> heure et les heures suivantes est égale au THB majoré d'une pénalité de deux cents pour cent (200%).

#### **11.7 MHG 7**

Si les services d'un technicien sont retenus par le biais d'un MHG 7, le technicien a minimalement droit à une rémunération équivalente à sept (7) fois son THB, et ce, quelle que soit la durée effective de ses services.

Le technicien a également droit à une rémunération en temps supplémentaire à compter de la huitième (8<sup>e</sup>) heure travaillée.

Le cas échéant, la rémunération pour la 8<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup>, la 10<sup>e</sup>, la 11<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> heure est égale au THB majoré d'une pénalité de cinquante pour cent (50%), la rémunération pour la 13<sup>e</sup> et la 14<sup>e</sup> heure est égale au THB majoré d'une pénalité de cent pour cent (100%) et la rémunération pour la 15<sup>e</sup> heure et les heures suivantes est égale au THB majoré d'une pénalité de deux cents pour cent (200%).

#### **11.8 MHG 4**

Le producteur peut uniquement retenir les services d'un technicien par le biais d'un MHG 4 dans l'un ou l'autre des contextes suivants :

- Préproduction
- Repérage
- Essais techniques
- « Screen test »
- Prise en charge et installation d'équipement ou de véhicule

- Remise d'équipement
- Wrap
- Synchronisation des rushes, visionnement, retouches au montage
- Réunions de production, lorsque le producteur exige la participation du technicien
- Séances de photographies
- Pré-éclairage et démontage d'éclairage
- Enregistrement de plans complémentaires
- Enregistrement nécessitant le recours à un « *camera car rig* » ou à un drone (uniquement pour l'opérateur de l'équipement et ses assistants)
- Enregistrement dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique
- Enregistrement dans le cadre d'une émission dramatique destinée à un public jeunesse (c.-à-d. une émission destinée à un public âgé de 17 ans et moins);
- Montage et démontage (wrap) des décors
- Transport en dehors d'une journée de tournage, que d'autres services soient rendus ou non par le technicien

Si les services d'un technicien sont retenus par le biais d'un MHG 4, le technicien a minimalement droit à une rémunération équivalente à quatre (4) fois son THB usuel, majoré de dix pour cent (10%), ou à la moitié de son forfait quotidien usuel, et ce, quelle que soit la durée effective de ses services.

Si la prestation de services du technicien dure plus de quatre (4) heures et pas plus de cinq (5) heures, la cinquième (5<sup>e</sup>) heure (ou toute partie de celle-ci) est rémunérée au THB majoré d'une pénalité de cinquante pour cent (50%).

Si la prestation de services du technicien dure plus de cinq (5) heures, le MHG 4 devient un MHG 7, un MHG 8, un MHG 10 ou un forfait quotidien (selon le mode usuel de rétention de services liant le producteur et le technicien et, à défaut d'un tel mode usuel, selon le mode de rétention de services liant la majorité des techniciens de l'équipe AQTIS œuvrant sur la même étape de production que le technicien concerné).

### **11.9 Prime hebdomadaire**

Le technicien rémunéré sur une base horaire dont la prestation effective de service, au cours d'une même semaine et pour une même production, s'effectue sur une période de plus de quarante (40) heures à droit à la prime suivante :

- cinquante pour cent (50%) du THB de la quarante et unième (41<sup>e</sup>) heure exécutée à la soixantième (60<sup>e</sup>) heure exécutée;



- cent pour cent (100%) du THB à compter de la soixante et unième (61e) heure exécutée.

sauf si les heures concernées ont déjà fait l'objet d'une prime ou d'une pénalité.

#### **11.10 MHG 4 multiples**

Le producteur peut offrir deux (2) MHG 4 aux techniciens œuvrant, au cours d'une même journée, au montage et au démontage, et ce, à condition que ces derniers ne fassent pas partie de l'équipe affectée au tournage à cette date.

Le producteur peut également offrir un MHG 4 à un technicien qui œuvre à l'éclairage ou aux décors, qui a fait partie de l'équipe AQTIS de plateau un jour donné et qui a, à cette date, déjà œuvré selon un MHG 10, le tout afin qu'il puisse participer au montage précédant immédiatement le tournage ou au démontage qui le suit.

Dans l'un ou l'autre de ces deux (2) cas, les deux MHG sont comptabilisés séparément aux fins de l'application des diverses primes et pénalités prévues à la présente entente collective.

#### **11.11 Heures hors plateau**

Le producteur peut, par ailleurs, garantir à un technicien un nombre quotidien d'heures fixes hors plateau, rémunérées au THB.

Dans le cas d'une scripte, le producteur doit quotidiennement garantir deux (2) heures fixes hors plateau payable au THA.

Dans le cas d'un technicien à qui le producteur demande de laver des costumes ou des vêtements entre deux (2) jours d'enregistrement et que le temps consacré à cette tâche est en sus du MHG ou du forfait quotidien du technicien, le producteur doit lui garantir, à cette fin, deux (2) heures fixes hors plateau. Ces heures sont payables au THA.

Sauf aux fins de l'application des articles 11.16 à 11.25 de la présente entente (à savoir le repos hebdomadaire et le repos quotidien), de telles garanties ne sont pas incluses dans le calcul du MHG, des primes ou des pénalités.

### **Rémunération selon un forfait**

#### **11.12 Forfait quotidien**

Le producteur peut retenir les services de certains techniciens en le rémunérant sur une base quotidienne. Dans un tel cas, le FQB du technicien doit être minimalement équivalent au FQB indiqué à la grille tarifaire applicable à la production concernée.

Cette forme de rétention de services peut être utilisée lorsque les services du technicien sont retenus aux fins d'une dramatique disposant d'un budget de 450,000\$ et plus, et ce, uniquement pour les fonctions marquées d'une (1) ou deux (2) étoile(s) à l'Annexe B. Lorsque la fonction est marquée de deux (2) étoiles,

le forfait quotidien peut uniquement être utilisé pour des journées essentiellement consacrées à des services rendus hors plateau.

Cette forme de rétention de services peut également être utilisée pour les techniciens qui occupent la fonction de coordonnateur de production, marquée de trois (3) étoiles à l'Annexe B, et ce, peu importe le type ou le budget de la production concernée.

### **11.13 Forfait incluant les primes et les pénalités**

Puisque l'objectif d'une rémunération forfaitaire est d'offrir aux parties une certaine souplesse dans la gestion de l'horaire, le forfait quotidien négocié par le producteur et le technicien inclut toutes les heures exécutées, tout le temps-transport effectué lors de la même journée, les primes et les pénalités, à l'exception de celles prévues aux articles 11.20, 11.21, 11.25 et 12.3, lorsqu'applicable. Le cas échéant, les primes et les pénalités ne sont appliquées que sur les services effectivement rendus durant la période ou le jour concerné, en divisant le FQB par dix (10).

Le cachet versé à un technicien rémunéré sur une base quotidienne (plutôt qu'horaire) est cependant sujet à une prime si au cours d'une journée donnée, le technicien a œuvré plus de douze (12) heures. Dans un tel cas, le forfait quotidien payable pour cette journée est majoré de :

- D'un sixième (1/6) pour la 13e et la 14e heure travaillée ;
- D'un quart (1/4) pour la 15e heure travaillée et l'une des heures subséquentes.

### **11.14 Rémunération forfaitaire pour les services hors plateau**

Le producteur et le technicien peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire pour l'ensemble des services à rendre hors plateau lorsque le temps requis pour l'accomplissement de la tâche est difficilement quantifiable et que le technicien occupe une des fonctions marquées d'une (1) ou deux (2) étoile(s) à l'Annexe B.

### **11.15 Présence sporadique sur le plateau d'enregistrement**

Le technicien dont les services sont retenus par le biais d'un forfait quotidien « hors plateau » ou par le biais d'un forfait global « hors plateau » demeure régi par son forfait même si ses fonctions l'amènent sporadiquement sur le plateau.

## **Repos hebdomadaire**

### **11.16 Définition de « temps plein »**

Aux fins de l'article 11.18, on entend par « productions dont l'enregistrement se déroule à temps plein » toute production ou, si une production prévoit plusieurs blocs d'enregistrement, tout bloc d'enregistrement dont le calendrier d'enregistrement prévoit qu'au moins la moitié des semaines d'enregistrement comptent au moins quatre (4) jours d'enregistrement. Aux fins de cet article, une semaine commence un dimanche et se termine un samedi.

### **11.17 Repos hebdomadaire**

Lorsqu'un technicien rend des services sur une même production pendant cinq (5) jours consécutifs, il a droit à une (1) journée de congé.

### **11.18 Repos sur les productions à temps plein**

Sur les productions dont l'enregistrement se déroule à temps plein, le technicien a droit à au moins quatre (4) journées de congé par période de quatorze (14) jours de calendrier successifs, incluant au moins deux journées consécutives par telle période. Le cas échéant, ces périodes s'établissent de façon successive, par bloc et par équipe de tournage, et commencent à partir du premier jour d'enregistrement.

Dans le cadre d'une production où la période d'enregistrement à temps plein compte trois (3) périodes successives de quatorze (14) jours de calendrier ou plus, les « blocs » de deux (2) journées consécutives de congé ne peuvent pas être séparés l'un de l'autre (de la fin d'un bloc au début d'un autre) par plus de dix-sept (17) jours.

### **11.19 Définition de « journée de congé »**

Afin d'être considérée comme une journée de congé au sens du présent chapitre, une période de repos doit être d'une durée minimale de trente-quatre (34) heures consécutives.

Par ailleurs, une période de repos doit être d'une durée minimale de cinquante-six (56) heures afin d'être considérée comme deux (2) journées de congé consécutives et d'une durée minimale de soixante-dix-huit (78) heures afin d'être considérée comme trois (3) journées de congé consécutives.

### **11.20 Pénalité pour les services rendus durant un repos**

Lorsqu'un technicien rend des services lors d'un des congés prévus aux articles 11.17 et 11.18, il a droit à une pénalité équivalente à cinquante pour cent (50%) du THB ou, le cas échéant, de son forfait négocié.

### **11.21 Pénalité de 7e journée**

Lorsqu'un technicien rend des services sur une même production, pendant sept (7) jours consécutifs, il a droit à une pénalité équivalente à cent pour cent (100%) du THB ou, le cas échéant, de son forfait négocié, et ce, jusqu'à ce qu'une journée complète de congé lui soit accordée.

### **11.22 Renonciation à la pénalité dans le cas de séjour à l'extérieur du Québec**

Dans le cadre d'un enregistrement effectué à l'extérieur du Québec, les pénalités prévues aux articles 11.20 et 11.21 de la présente entente collective ne s'appliquent pas si l'ensemble de l'équipe AQTIS décide de poursuivre le travail sans congé afin de réduire la durée du séjour à l'extérieur de la province. Cette décision doit être prise à l'unanimité, par scrutin secret, avant le départ des techniciens.

### **11.23 Horaire lors d'un festival**

Dans le cas d'un festival, le producteur peut retenir les services des techniciens pour une période de dix (10) jours consécutifs, sans avoir à déboursier les pénalités prévues aux articles 11.17 et 11.18 s'il en avise l'AQTIS par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Qui plus est, dans le cas d'un festival, les articles 11.20, 11.21, 11.24 et 11.25 ne trouvent pas application.

### **Repos quotidien**

#### **11.24 Repos quotidien**

Le technicien a droit à une période de repos d'au moins dix (10) heures entre deux prestations de service sur une même production.

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

#### **11.25 Pénalité pour les services rendus durant un repos quotidien**

Lorsqu'un technicien rend des services pendant la période de repos prévue à l'article 11.24, il a droit à une pénalité équivalente à cent pour cent (100%) du THB ou, le cas échéant, à dix pour cent (10%) de son FQB par heure effectuée.

Ces pénalités ne s'appliquent pas au temps transport-voyage.

Malgré ce qui précède, si, pour des raisons exceptionnelles, le technicien ne peut bénéficier d'un repos minimal de huit (8) heures entre deux prestations de services, toute heure ou fraction d'heure mise à la disposition du producteur durant ces huit (8) heures est rémunérée au THA majoré d'une pénalité équivalente à deux cents pour cent (200%) du THB ou, le cas échéant, à vingt pour cent (20%) du FQB par heure effectuée.

### **Règles générales concernant l'horaire des repas**

#### **11.26 Période de repas établie en fonction du début général de plateau**

Sauf dans les cas mentionnés ci-après, l'heure de la première période de repas est établie en fonction du début général de plateau et conformément aux dispositions des articles 11.38 à 11.42 (« **Horaire 5-5** ») ou des articles 11.43 à 11.47 (« **Horaire 6-6** »).

Dans le cas des télé-réalités, l'heure de la première période de repas peut être établie sur une base individuelle, et ce, en fonction de la convocation du technicien concerné. Le producteur qui se prévaut de cette option pour une journée donnée doit l'utiliser pour l'ensemble de l'équipe AQTIS de plateau.

Dans le cas des captations, l'heure de la première période de repas est établie en fonction de l'heure de l'arrivée de la majorité de l'équipe caméra sur le plateau.

En ce qui concerne les techniciens n'étant pas compris dans l'équipe AQTIS de plateau, l'heure de la première période de repas est établie sur une base individuelle, en fonction du début de leur prestation de service (laquelle est assimilée à leur « début général de plateau » aux fins du présent chapitre). Dans l'éventualité où il existe un débat eu égard à l'inclusion (ou à l'exclusion) d'un technicien à l'équipe AQTIS de plateau, il incombe au producteur d'établir que les services rendus par le technicien concerné exigent (ou non) sa présence sur le plateau, étant compris que l'on ne considère pas que la présence d'un technicien est exigée sur le plateau s'il doit uniquement œuvrer sur le plateau de façon sporadique.

Dans tous les cas, le producteur avise les techniciens de son choix d'horaire (5-5 ou 6-6) et de l'heure en fonction de laquelle ledit horaire sera établi par le truchement des feuilles de service (ou, le cas échéant, d'un document distinct destiné aux techniciens n'étant pas membres de l'équipe AQTIS de plateau).

#### **11.27 Prime pour appel avancé et goûter substantiel**

Lorsque les services d'un technicien sont retenus dans le cadre d'une dramatique disposant d'un budget de 450,000\$ ou plus et la convocation du technicien en question est plus de deux (2) heures avant le début général de plateau, le technicien est rémunéré, pour tous les services rendus antérieurement aux deux (2) heures précédant le début général de plateau, au THA majoré de cent pour cent (100%).

Par ailleurs, lorsqu'un technicien est convoqué plus d'une (1) heure avant le début général de plateau, le producteur doit lui fournir un goûter substantiel adapté à l'heure de la journée et doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour le consommer.

Le goûter mentionné au paragraphe précédent doit être livré au lieu de travail des techniciens œuvrant dans les départements de la coiffure, des costumes et du maquillage.

Cette période de temps, dont la durée n'excède pas quinze (15) minutes, est rémunérée et doit être accordée au technicien, sur une base individuelle, en fonction du déroulement de l'enregistrement dans la demi-heure précédant le début général de plateau ou celle suivant ce dernier.

#### **11.28 Dîner comme première période de repas**

La première période de repas après le début général de plateau est toujours un dîner.

#### **11.29 Horaire 6-6 et MHG 4**

Le producteur ne peut se prévaloir de l'horaire 6-6 si la majorité de l'équipe AQTIS est engagée pour un MHG 4.

#### **11.30 Horaire de repas flexible / forfaits et certains MHG 10**

Les dispositions relatives aux périodes de repas ne s'appliquent pas au technicien rémunéré selon un forfait quotidien ou selon une rémunération forfaitaire basée sur l'ensemble des services à rendre hors plateau (article 11.14) et ce dernier n'a pas droit au paiement de pénalités en vertu des articles concernés de la présente entente collective. Il en va de même pour les techniciens dont les services sont retenus en vertu d'un MHG 10 aux fins :

- (a) d'un documentaire, sauf si la majorité des journées d'enregistrement tenues aux fins dudit documentaire sont consacrées à des reconstitutions dramatiques ;
- (b) d'un magazine ou d'une télé-réalité, si les services du technicien sont principalement rendus hors studio au cours de la journée concernée.

Les magazines « live to tape » enregistrés à l'extérieur, de même que les magazines et les télé-réalités enregistrées de façon récurrente dans un même lieu ne sont pas considérés comme des émissions enregistrées hors studio.

Malgré ce qui précède, le producteur doit offrir une période de repas d'une durée minimale d'une heure (1h) et d'une durée maximale de deux heures trente (2h30) au technicien visé par le présent article et œuvrant sur le plateau, et ce, après un minimum de trois (3) heures et un maximum de six (6) heures suivant le début général de plateau.

Une autre période de repas d'une (1) heure doit être accordée après un minimum de trois (3) heures et un maximum de six (6) heures suivant la fin de la période de repas précédente.

Le maximum de six (6) heures prévu aux deux alinéas précédents peut être repoussé d'une heure si l'occurrence de l'événement qui fait l'objet du tournage survient à un moment imprévu ou si ce report est nécessaire pour terminer une entrevue, un plan ou une séquence qui se prolonge d'une façon que l'on ne pouvait pas raisonnablement planifier ou anticiper.

Dans tous les cas, le producteur peut imposer au technicien une période de repas de moins d'une (1) heure, mais d'au moins trente (30) minutes, auquel cas cette période de repas est rémunérée au THA et le repas est au frais du producteur. Ce temps de repas n'est cependant pas comptabilisé aux fins du calcul du temps supplémentaire.

La durée totale des périodes de repas offertes à un technicien au cours d'une journée ne peut excéder deux heures trente (2h30).

En ce qui a trait au technicien visé par le présent article et n'œuvrant pas sur le plateau, il est assujéti à l'horaire 5-5 et l'heure de sa première période de repas est calculée à partir du début de sa prestation de service. Cependant, sauf si le producteur demande expressément au technicien de ne pas prendre son repas selon cet horaire, aucune pénalité repas ne peut trouver application dans un tel cas.

#### **11.31 Horaire 5-5 et MHG 4**

Le technicien de l'équipe AQTIS de plateau engagé selon un MHG 4 et débutant sa prestation de service après le début général de plateau est assujéti à l'horaire 5-5. Pour ce technicien, l'heure de la première période de repas est calculée à partir du début de sa prestation de service.

#### **11.32 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.

Malgré ce qui précède, la première période de repas après le début général de plateau est toujours un dîner et, lorsqu'un repas est servi entre vingt-deux (22) heures et quatre (4) heures, il ne peut être semblable à un petit déjeuner sans l'accord du technicien.

### **11.33 Durée de la période de repas**

Sous réserve des articles 11.40 et 11.45, le technicien doit disposer d'au moins une (1) heure pour sa période de repas dans un lieu de restauration ou dans un local adéquat où sont fournis les repas.

### **11.34 Durée totale quotidienne des périodes de repas**

La durée totale des périodes de repas au cours d'une même journée ne peut excéder deux heures et demie (2h30).

### **11.35 Période de grâce afin de terminer un plan ou une scène**

Le producteur bénéficie d'une période de grâce de dix (10) minutes afin de terminer un plan ou une scène avant que les pénalités repas prévues au présent chapitre ne s'appliquent.

La période de grâce ne doit pas avoir pour effet de réduire la durée de la période de repas du technicien et, à cette fin, la reprise du travail est nécessairement repoussée de dix (10) minutes, que la période de grâce soit entièrement utilisée ou non.

Le producteur ne peut recourir au présent article plus de quatre (4) fois par dix (10) jours d'enregistrement ou plus de trois (3) fois par semaine.

Si l'enregistrement doit se poursuivre au-delà de la période de dix (10) minutes, la période de grâce est alors annulée.

### **11.36 Période de grâce aux fins de démontage**

À la fin d'une journée d'enregistrement, si le bris de plateau survient au moment où aurait dû débiter le paiement de pénalités repas ou avant, le producteur bénéficie d'une période de grâce de trente (30) minutes avant que les pénalités repas prévues au présent chapitre ne s'appliquent, le tout afin de procéder au démontage (wrap).

Cette période commence au moment où le paiement de pénalités repas aurait débuté.

Si le démontage doit se poursuivre au-delà de la période de trente (30) minutes, la période de grâce est alors annulée.

### **11.37 Autorisation préalable**

Le technicien doit obtenir l'autorisation du producteur avant de rendre des services donnant droit à une pénalité repas.

Dans le cas des techniciens n'étant pas compris dans l'équipe AQTIS de plateau, cette autorisation doit être explicite.

## **Horaire 5-5**

### **11.38 Période de repas initiale – Horaire 5-5**

Une période de repas d'un minimum d'une (1) heure et d'un maximum de deux (2) heures doit être accordée après un minimum de trois (3) heures et un maximum de cinq (5) heures suivant le début général de plateau.

### **11.39 Second repas – Horaire 5-5**

Une autre période de repas d'une (1) heure doit être accordée après un minimum de trois (3) heures et un maximum de cinq (5) heures suivant la fin de la période de repas précédente.

### **11.40 Repas de moins d'une heure – Horaire 5-5**

Le producteur peut imposer à l'ensemble ou à une partie de l'équipe AQTIS de plateau et/ou des techniciens n'étant pas compris dans l'équipe AQTIS de plateau une période de repas de moins d'une (1) heure, mais d'au moins trente (30) minutes, auquel cas cette période de repas est rémunérée au THA. Ce temps de repas n'est pas comptabilisé aux fins du calcul du temps supplémentaire.

Dans ce cas, le producteur fournit le repas à ses frais.

### **11.41 Pénalité – Horaire 5-5**

Le temps mis à la disposition du producteur après les maxima de cinq (5) heures prévus aux articles 11.38 et 11.39 est rémunéré au THA majoré d'une pénalité équivalente à cent pour cent (100%) du THB jusqu'à ce qu'une période de repas soit accordée.

### **11.42 Lieu de restauration**

Lorsque la prestation de service des techniciens débute ou se prolonge après vingt-deux (22) heures, le producteur s'assure qu'un lieu de restauration est raisonnablement accessible.

À défaut, il fournit, à ses frais, un repas au technicien qui bénéficie d'une période de repas.

## **Horaire 6-6**

### **11.43 Période de repas initiale – Horaire 6-6**

Une période de repas d'une (1) heure doit être accordée au technicien après un minimum de trois (3) heures et un maximum de six (6) heures suivant le début général de plateau.



#### **11.44 Second repas – Horaire 6-6**

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 six (6) heures de travail suivant la fin de la période de repas précédente.

#### **11.45 Repas de moins d'une heure – Horaire 6-6**

Le producteur peut imposer à l'ensemble de l'équipe AQTIS de plateau et/ou aux techniciens n'étant pas compris dans l'équipe AQTIS de plateau une période de repas de moins d'une (1) heure, mais d'au moins trente (30) minutes, auquel cas cette période de repas est rémunérée au THA. Ce temps de repas n'est toutefois pas comptabilisé aux fins du calcul du temps supplémentaire.

#### **11.46 Pénalité – Horaire 6-6**

Le temps mis à la disposition du producteur après les maxima de six (6) heures prévus aux articles 11.43 et 11.44 est majoré de cent pour cent (100%) du THA jusqu'à ce qu'une période de repas soit accordée.

#### **11.47 Repas aux frais du producteur – Horaire 6-6**

Tous les repas mentionnés aux articles 11.43 à 11.45 sont fournis par le producteur, à ses frais et servis dans un local adéquat.

Qui plus est, sauf à l'occasion du premier repas d'une journée donnée, 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 ; à l'occasion du premier repas, ce temps peut être imputé directement à la période de travail suivant ce premier repas.

### **Plateau français**

#### **11.48 Utilisation d'un plateau français**

Le producteur qui offre à ses techniciens un MHG 8 peut opter, en sus des horaires prévus aux articles 11.26 et suivants de l'entente collective, pour un horaire comportant un plateau continu de sept heures et demie (7.5), et ce, dans la mesure où :

- (a) il a avisé l'équipe AQTIS de son choix au moins quarante-huit (48) heures à l'avance;
- (b) il octroie à l'équipe AQTIS une période de repas d'une (1) heure avant le début du plateau continu et lui offre, à cette occasion, un repas; et
- (c) il met un buffet convenable à la disposition de l'équipe AQTIS durant le plateau continu.

#### **11.49 Pénalités à l'occasion d'un plateau français**

Lorsque le producteur opte pour l'horaire prévu à l'article 11.48 de l'entente collective, les pénalités suivantes trouvent, le cas échéant, application :

- (a) le technicien devant rendre des services avant le début de la période de repas ne peut être convoqué plus de deux (2) heures avant cette dernière et le producteur doit lui verser, pour ces heures, une pénalité équivalente à cinquante pour cent (50%) de son THA;
- (b) le technicien devant rendre des services après la fin du plateau continu doit bénéficier d'un repas fourni par le producteur et d'une période de repas de trente (30) minutes avant de poursuivre sa prestation de services et, lors de la reprise du travail, le producteur doit lui verser une pénalité à cent pour cent (100%) de son THA pour la première heure et de deux cents pour cent (200%) de son THB pour les heures subséquentes.

#### **Autres dispositions**

##### **11.50 Prime de nuit**

Lorsque le technicien doit rendre des services entre vingt-quatre (24) heures et six (6) heures, il a droit à une prime de cinq dollars (5\$) de l'heure, sauf si ses services sont principalement requis dans le cadre d'un enregistrement devant se dérouler de nuit en raison des contraintes du scénario ou des disponibilités limitées du lieu de tournage.

Cette prime est exclue du calcul du temps supplémentaire.

##### **11.51 Feuille de temps**

Le producteur fait signer une feuille de temps contenant à tout le moins les mêmes informations que le formulaire type joint à la présente entente comme Annexe H à chaque technicien, et ce, à chaque jour où il fournit une prestation de service. Cette feuille de temps doit refléter la durée réelle de la prestation de service du technicien et ne peut, sous quelque prétexte que ce soit, être modifiée sans le consentement du producteur et du technicien constaté par écrit.

##### **11.52 Prime de disponibilité**

Si le producteur demande à un technicien de demeurer disponible pour lui fournir des services au cours d'une journée donnée, sur simple appel (ce qui implique que le technicien doit demeurer à moins de quarante (40) kilomètres du lieu d'enregistrement et demeurer joignable et en état de fournir ses services en tout temps), il doit lui verser une prime d'une valeur équivalente à une fois le THB (ou, le cas échéant, à un 1/12<sup>e</sup> du FQB) du technicien pour chaque journée pour laquelle le technicien demeure « sur appel ».

Si les services du technicien sont effectivement requis par le producteur au cours de la journée, la prime de disponibilité est déduite de la rémunération à laquelle le technicien a droit pour la journée.

La prime prévue au premier alinéa est de deux (2) fois le THB (ou, le cas échéant, à 2/12<sup>e</sup> du FQB) du technicien si, lors d'une journée donnée à l'occasion d'un séjour de plus de deux (2) jours consécutifs à l'extérieur des zones décrites à l'article 13.2 de la présente entente collective, le producteur ne peut pas indiquer au technicien que ses services ne seront pas requis et que ce dernier doit donc demeurer disponible pour lui rendre des services.

## **Chapitre 12 Jours fériés**

### **12.1 Jours fériés**

Aux fins de la présente entente collective, les jours fériés sont :

- jour de l'An (1er janvier)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques (au choix du producteur\*)
- La journée nationale des patriotes (lundi précédent le 25 mai)
- Fête nationale des Québécois (24 juin)
- Fête du Canada (1er juillet)
- Fête du Travail (premier lundi de septembre)
- Action de grâce (deuxième lundi d'octobre)
- Noël (25 décembre)

\* Le producteur doit aviser l'équipe AQTIS et l'AQTIS du jour férié qu'il a choisi, au plus tard le premier (1er) jour d'enregistrement. À défaut, le lundi de Pâques sera considéré comme le jour férié.

### **12.2 Jours fériés à l'étranger**

Dans le cas d'un enregistrement à l'extérieur du Québec, les jours fériés sont ceux légalement décrétés dans le territoire concerné.

Malgré ce qui précède, dans tous les cas, Noël et le jour de l'An sont considérés comme des jours fériés.

Si l'application du présent article a pour effet de modifier les jours fériés prévus à l'article 12.1 de la présente entente, le producteur doit en aviser l'équipe AQTIS et l'AQTIS avant le départ de l'équipe AQTIS pour l'extérieur du Québec.

### **12.3 Majoration pour les services rendus**

Tout technicien qui rend des services un jour férié ou la veille de Noël, le lendemain de Noël, la veille du jour de l'An, le lendemain du jour de l'An ou le jour de Pâques est rémunéré sur la base du THB ou du FQB majoré de cent pour cent (100%).

### **12.4 Indemnité payable à l'occasion d'un jour férié**

Tout technicien qui ne rend pas de services un jour férié a droit à une indemnité calculée selon les conditions et modalités suivantes :

- (a) Le technicien doit avoir rendu des services pour une même production :
  - (i) au moins une journée au cours des quatorze (14) jours de calendrier précédant le jour férié et une journée au cours des sept (7) jours de calendrier suivant le jour férié; ou
  - (ii) au moins une journée au cours des sept (7) jours de calendrier précédant le jour férié et une journée au cours des quatorze (14) jours de calendrier suivant le jour férié;
- (b) L'indemnité pour un jour férié est égale à 1/20 de la rémunération garantie du technicien (exclusion faite de toute prime, pénalité, allocation, etc.) au cours des vingt-huit (28) jours de calendrier précédant le jour férié ; quel que soit le nombre de jours durant lesquels le technicien a rendu des services durant la période de vingt-huit (28) jours, cette indemnité ne peut cependant pas être d'une valeur supérieure à la moyenne quotidienne établie sur ladite période en divisant la rémunération garantie du technicien (exclusion faite de toute prime, pénalité, allocation, etc.) par le nombre de jours où il a rendu des services pour la production concernée.

Malgré ce qui précède, le technicien dont les services sont retenus aux fins d'une dramatique qui n'est pas destinée à un public âgé de 17 ans et moins a droit à l'indemnité ci-haut même s'il a rendu des services à l'occasion d'un jour férié.

Dans tous les cas, le technicien qui n'a pas rendu de services un jour férié est considéré comme ayant été en congé aux fins du calcul des périodes de repos prévues aux articles 11.17 et 11.18.

#### **12.5 Lundi ou vendredi férié**

Lorsqu'un jour férié est un lundi ou un vendredi, le producteur ne peut déplacer l'enregistrement au samedi ou au dimanche qui précèdent ou qui suivent, selon le cas, si le samedi ou le dimanche ne sont pas des journées habituelles d'enregistrement de la production, à moins que les exigences de la production ne l'imposent.

#### **12.6 Règle particulière lorsque la Fête nationale des Québécois survient durant une fin de semaine**

Lorsque la Fête nationale des Québécois survient un vendredi, un samedi, un dimanche ou un lundi, un bloc de trois (3) jours consécutifs (incluant le 24 juin, le samedi et le dimanche) est sélectionné par le producteur et les jours choisis sont considérés comme des jours fériés au sens de l'article 12.3 de la présente entente collective. Cependant, le technicien n'a droit à une indemnité en vertu de l'article 12.4 de la présente entente que pour la journée du 24 juin.

#### **12.7 Célébrations lors d'un jour férié**

L'article 12.3 ne s'applique pas à l'enregistrement d'un spectacle ou d'un événement consacré aux célébrations d'un jour férié.

## **12.8 Enregistrement se déroulant sur deux jours**

Aux fins du présent chapitre, un jour d'enregistrement qui débute un jour de calendrier donné pour se terminer le lendemain est réputé avoir entièrement lieu le jour où le technicien a débuté sa prestation de services.

## **Chapitre 13 Temps transport**

### **Transport-voyage**

#### **13.1 Calcul de la distance**

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.

#### **13.2 Zones**

Le temps transport-voyage n'est pas rémunéré lorsque les services du technicien sont rendus à un endroit situé :

- (a) Sur les Iles de Montréal et de Laval et/ou à vingt-cinq (25) kilomètres par la route ou moins du métro Berri-UQAM, lorsque les services du technicien sont retenus par un producteur dont le siège social est situé dans la région métropolitaine de Montréal;
- (b) à vingt-cinq (25) kilomètres par la route ou moins de l'intersection de l'autoroute Robert-Bourassa et du boulevard Laurier (c.-à-d. l'Université Laval), lorsque les services du technicien sont retenus par un producteur dont le siège social est situé dans la région métropolitaine de Québec; ou
- (c) dans les autres cas, à une distance de vingt-cinq (25) kilomètres par la route ou moins du siège social du producteur.

#### **13.3 Services près du lieu d'hébergement**

Quand le producteur fournit l'hébergement au technicien, le temps transport-voyage n'est pas rémunéré lorsque les services du technicien sont rendus à un endroit situé à vingt-cinq (25) kilomètres par la route ou moins du lieu d'hébergement.

#### **13.4 Services près de la résidence du technicien**

Le temps de transport-voyage effectué à l'extérieur des zones décrites à l'article 13.2 n'est pas rémunéré lorsque le domicile du technicien est situé à moins de vingt-cinq (25) kilomètres de l'endroit où les services du technicien sont rendus.

#### **13.5 Temps transport-voyage lorsque l'hébergement est fourni**

Lorsque la production est enregistrée en dehors des zones décrites à l'article 13.2 et que le producteur fournit l'hébergement, un seul aller-retour est rémunéré en temps transport-voyage.

#### **13.6 Temps transport-voyage entre deux (2) lieux d'hébergement**

Le temps de déplacement entre deux (2) lieux d'hébergement est rémunéré en temps transport-voyage.

### **13.7 Temps transport-voyage rémunéré au THM et calcul de la durée**

Lorsque le technicien doit rendre des services à l'extérieur des zones décrites aux articles 13.2, 13.3 et 13.4, le temps transport-voyage est rémunéré au THM sans occasionner de temps supplémentaire et de pénalités.

Le temps transport-voyage est calculé à partir de la limite de la zone pertinente et est établi en consultant l'application Google Maps et en utilisant le temps de parcours normal du plus court itinéraire proposé.

Si le technicien effectue un déplacement en avion, le temps transport-voyage est équivalent au temps passé en vol et en transit, majoré de deux (2) heures. Nonobstant ce qui précède, pour les trajets effectués en avion, il est convenu qu'un trajet aller-retour Québec-Toronto implique six (6) heures de temps transport-voyage, qu'un aller-retour Montréal-Toronto implique quatre (4) heures et qu'un aller-retour Montréal-Québec implique trois (3) heures.

### **13.8 Temps transport-voyage et services**

Lorsque, dans une même journée, le technicien rend à la fois des services et consacre du temps au temps-transport, le temps transport-voyage peut être compris dans le MHG négocié pour cette journée, jusqu'à concurrence des heures comprises dans le MHG négocié.

Si un technicien est appelé à faire plus de quatre (4) heures de temps transport-voyage au cours d'une journée, ses services ne peuvent pas être retenus par le biais d'un MHG 10. Si la durée du temps transport-voyage est de plus de six (6) heures, les services du technicien peuvent uniquement être retenus par le biais d'un MHG 4, et ce, seulement si les circonstances le permettent en vertu de l'article 11.8 de la présente entente collective. Dans l'un ou l'autre des deux cas mentionnés ci-avant, lorsque la durée du temps transport-voyage et de la prestation effective de services excède douze (12) heures, les heures excédentaires sont réputées avoir été consacrées à la prestation de services et elles sont sujettes à une pénalité d'une valeur équivalente à 50% du THB.

Le MHG du technicien dont les services sont retenus aux fins de participer à un documentaire, un magazine ou une télé-réalité dont l'objet comprend notamment un voyage nécessitant un séjour et l'hébergement du technicien à l'extérieur du Québec ou dans l'une ou l'autre des régions administratives mentionnées ci-après, voyage auquel le technicien participe, peut être scindé en divers blocs entrecoupés de période de temps transport-voyage, et ce, afin de permettre l'enregistrement de séquences relatives à la fois au départ, à l'arrivée et, le cas échéant, au déplacement lui-même. Seuls les MHG des jours consacrés au déplacement peuvent être scindés conformément au présent alinéa, et ce, seulement dans la mesure nécessaire pour permettre le (ou les) enregistrement(s).

Les régions administratives auxquelles l'alinéa précédent réfère sont les suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Lac-St-Jean.

### **13.9 Service de navette**

Le producteur peut offrir les services d'une navette aux techniciens de l'équipe AQTIS afin de les amener au lieu de convocation et de les en ramener. Dans ce cas, il indique à l'équipe AQTIS et au délégué de



l'équipe AQTIS, par écrit et au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'horaire de la navette et le ou les endroit(s) où elle peut être prise.

Le technicien doit informer le producteur s'il entend utiliser la navette, et ce, dans le délai mentionné à l'avis écrit mentionné au paragraphe précédent.

## **Transport-travail**

### **13.10 Temps transport-travail**

Au début et à la fin d'une prestation de services, le temps de transport-travail s'établit entre le bureau de production ou le lieu de prise en charge d'un véhicule de production et le lieu d'enregistrement ou, selon le cas, le lieu de convocation 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.

En sus de ce qui précède, le technicien qui, à la fin de sa journée, n'a pas à ramener un véhicule de production à son lieu de prise en charge a droit à une rémunération calculée conformément à l'article 13.7 (c.-à-d. en temps transport-voyage), et ce, pour tout le temps requis pour revenir à l'endroit où il a pris en charge un véhicule de production au début de sa journée de travail, y incluant le temps consacré au retour à l'intérieur de l'une des zones prévues à l'article 13.2.

Finalement, dans le cas d'un technicien qui est autorisé par le producteur à conserver la charge d'un véhicule de production entre deux (2) ou plusieurs journées, le temps de transport-travail pour les déplacements que le technicien débute ou termine en ayant toujours la charge du véhicule n'est rémunéré qu'entre :

- (a) le premier endroit où le technicien doit récupérer une personne et/ou un équipement (ou, en l'absence d'un tel endroit, la résidence du technicien) et le lieu d'enregistrement; ou, selon le cas
- (b) le lieu d'enregistrement et le dernier endroit où le technicien doit déposer une personne et/ou un équipement (ou, en l'absence d'un tel endroit, la résidence du technicien).

Si le lieu identifié en vertu des sous-alinéas (a) et (b) de l'alinéa précédent n'est pas la résidence du technicien et est situé à plus de vingt-cinq (25) kilomètres de celle-ci, le temps du technicien est rémunéré à compter de cette limite de vingt-cinq (25) kilomètres.

### **13.11 Limites à la conduite**

Le producteur ne peut en aucun cas imposer au technicien de conduire un véhicule au-delà des limites permises par le *Code de la sécurité routière*, RLRQ c C-24.2, la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds*, RLRQ c P-30.3, et les règlements en découlant. Sauf s'il a obtenu les autorisations requises, il ne peut pas non plus exiger qu'il conduise un véhicule ne respectant pas les normes établies par le *Code de la sécurité routière*, RLRQ c C-24.2.

Sans limiter la généralité de ce qui précède et uniquement à des fins d'information (le texte des dispositions législatives concernées prévalant sur le présent paragraphe), il est rappelé que, selon le *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds*, le chauffeur spécialisé ne peut conduire :

- (a) sans avoir préalablement bénéficié d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives ;
- (b) plus de treize (13) heures par jour ; ou
- (c) plus de soixante-dix (70) heures par semaine.

### **13.12 Temps transport-travail rémunéré au THA**

Le temps de transport-travail est rémunéré au THA.

Lorsque, dans une même journée, le technicien rend à la fois des services et consacre du temps au temps transport-travail, celui-ci peut être compris dans le MHG négocié pour cette journée, jusqu'à concurrence des heures comprises dans le MHG négocié.

Les services du technicien peuvent également être retenus, pour une journée donnée, uniquement aux fins d'effectuer du temps de transport-travail. Dans un tel cas, le producteur peut rémunérer le technicien sur une base strictement horaire (i.e. sans MHG), et ce, tant et aussi longtemps qu'il s'assure de retenir les services du technicien pour au moins trois (3) heures durant la journée.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas si le technicien occupe la fonction de chauffeur spécialisé ou de chauffeur et, dans un tel cas, le producteur doit utiliser les modalités prévues à l'article 11.4.

### **13.13 Frais assumés par le producteur**

Le producteur assume tous les frais d'essence, de stationnement et d'entretien du véhicule de production. Il les rembourse sur présentation des pièces justificatives.

### **13.14 Utilisation du véhicule personnel**

Le producteur qui demande au technicien de se déplacer ou d'utiliser un véhicule personnel aux fins de la production indemnise le technicien au taux raisonnable par kilomètre 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 de la présente, ce taux est de 0,58\$ par kilomètre.

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

### **13.15 Transport de matériel**

Le producteur qui demande au technicien de transporter du matériel pesant plus de 100 kg, en sus de son outillage personnel de base, avec un véhicule personnel lui verse une indemnité additionnelle de vingt dollars (20\$) par jour. Le cas échéant, il appartient au technicien seul d'assurer le véhicule personnel pour les dommages pouvant lui être causés pendant ou à l'occasion de tels transports. Le producteur n'assume aucune responsabilité à cet égard.

La responsabilité d'assurer ce matériel de production pendant ou à l'occasion de tels transports incombe toutefois au producteur.

Malgré ce qui précède, le producteur ne peut, en aucun temps, imposer au technicien qu'il utilise un véhicule personnel pour quelque raison que ce soit.

### **13.16 Permis de conduire**

Le technicien à qui le producteur confie la responsabilité d'un véhicule de production doit détenir un permis de conduire valide au moment de son engagement. Il doit aviser le producteur sans délai si son permis est suspendu, annulé ou autrement modifié d'une façon qui affecte le droit de conduire le véhicule qui lui est confié.

## **Chapitre 14 Frais de séjour**

### **14.1 Services dans les zones**

Sauf dans le cas où le producteur décide de verser une allocation de repas plutôt que d'offrir un repas selon l'horaire 6-6, le producteur n'assume aucune allocation de repas et n'est pas responsable de l'hébergement du technicien lorsque la prestation de service du technicien s'effectue à l'intérieur de l'une des zones décrites aux articles 13.2 ou 13.4 de la présente entente collective.

### **Allocations de repas**

#### **14.2 Allocation en l'absence d'un repas**

Si le producteur ne fournit pas un repas à un technicien durant l'une ou l'autre des périodes de repas octroyées conformément au Chapitre 11, il doit verser une allocation au technicien, selon le barème qui suit :

- Petit déjeuner 12\$
- Dîner 20 \$
- Souper 30 \$

Malgré l'article 14.1 de la présente entente collective, il en va de même pour le technicien œuvrant à l'intérieur de la zone décrite à l'article 13.4 de la présente entente collective avec une équipe AQTIS de plateau à laquelle le producteur fournit le repas.

Ces montants sont remis aux techniciens au plus tard à leur arrivée sur le plateau.

Malgré ce qui précède, dans les cas prévus aux articles 11.40, 11.42, 11.44 et 11.45, le producteur ne peut substituer une allocation au repas et doit obligatoirement fournir le repas au technicien.

#### **14.3 Services à l'étranger**

Dans le cas où le technicien est appelé à rendre des services à l'extérieur de l'Ontario, du Québec ou des provinces « Maritimes », les allocations prévues à l'article 14.2 de la présente entente sont majorées à 15\$, 25\$ et 35\$ respectivement. Il en va de même lorsque le technicien est appelé à rendre des services dans la région administrative du Nord-du-Québec.

#### **14.4 Repas à l'extérieur des zones ou lors d'un déplacement**

Lorsque le producteur doit, conformément à la présente entente, héberger le technicien et que ce dernier doit séjourner à l'extérieur des zones décrites aux articles 13.2 et 13.4 de la présente entente aux fins de la production, le producteur doit lui fournir quotidiennement un petit déjeuner, un dîner et un souper ou lui verser les allocations de repas correspondantes, et ce, quelle que soit la durée de la prestation de

services. Il en va de même lorsque le producteur doit offrir l'hébergement au technicien en vertu de l'article 14.7 de la présente entente collective.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la journée où le technicien arrive à l'endroit où il séjournera ou à celle où il quitte ledit endroit. Cependant, lors d'une telle journée, le producteur doit fournir au technicien les repas (ou lui verser une allocation de repas correspondante) survenant usuellement après son départ (dans le cas de la première journée) ou avant son arrivée (dans le cas de dernière journée).

#### **14.5 Long séjour à l'extérieur des zones**

Lorsque le technicien doit séjourner à l'extérieur des zones décrites aux articles 13.2 et 13.4 durant quinze (15) jours consécutifs ou plus aux fins de sa prestation de services, il reçoit, à compter de la seizième (16e) journée, une allocation de trente dollars (30\$) par semaine ou partie de semaine.

### **Hébergement**

#### **14.6 Normes d'hébergement**

Si les exigences de la production nécessitent l'hébergement du technicien, le producteur fait les réservations et paye un lieu d'hébergement pour le technicien.

Le technicien doit normalement bénéficier d'une chambre en occupation simple disposant d'une salle de bain individuelle. Si la production est enregistrée dans un contexte où il n'est pas possible de réserver un lieu d'hébergement permettant l'hébergement du technicien en occupation simple disposant d'une salle de bain individuelle, le producteur doit l'indiquer au préalable au technicien concerné.

#### **14.7 Hébergement lors d'une prestation de plus de 15h30**

Dans le cas où la prestation de services dépasse quinze heures trente (15h30), incluant le temps-transport et les repas, le producteur offre l'hébergement au technicien la nuit précédant ou suivant cette journée.

#### **14.8 Paiement de l'indemnité sur une base hebdomadaire**

Le producteur peut, à l'occasion d'un enregistrement d'une durée de vingt et un (21) jours et plus, payer les allocations prévues au présent chapitre au début de chaque semaine d'enregistrement.

## Chapitre 15 Rémunération

### 15.1 Rémunération déterminée à la conclusion du contrat

Le THB, le FQB ou, le cas échéant, la rémunération forfaitaire d'un technicien est déterminé par le producteur et le technicien lors de la conclusion du contrat d'engagement.

### 15.2 Minimums applicables

Lorsque les services du technicien sont retenus aux fins d'une dramatique, le THB ou, le cas échéant, le FQB ne peut être inférieur aux minimums prévus à l'Annexe L, lesquels s'appliquent en fonction de la hauteur du budget de la production.

Dans les autres cas, le THB ne peut être inférieur aux minimums prévus à l'Annexe M, lesquels s'appliquent également en fonction de la hauteur du budget de la production. Il est cependant convenu que, même si le budget de la production sur laquelle il œuvre est supérieur ou égal à 175,000\$, le THM du technicien œuvrant sur un documentaire est établi en référant à la grille applicable aux productions disposant d'un budget de 100,000\$ à 175,000\$. Malgré ce qui précède, si la majorité des journées d'enregistrement tenues aux fins d'un documentaire sont consacrées à des « reconstitutions dramatiques », la grille applicable est établie en utilisant le budget réel de la production.

Malgré les deux alinéas précédents du présent article, lorsque les services d'un technicien sont retenus par :

- (a) un producteur n'ayant pas son siège au Québec ;
- (b) un coproducteur n'ayant pas son siège au Québec ; ou
- (c) un coproducteur ayant son siège au Québec, si et seulement si le principal investisseur dans la production est un producteur américain au sein du paragraphe 4 de l'**Annexe D**

aux fins d'une production disposant d'un budget d'un million de dollars (1,000,000\$) ou plus, le THB ou, le cas échéant, le FQB ne peut être inférieur aux minimums prévus à l'Annexe N.

Aux fins de l'alinéa précédent (et uniquement à ces fins), le terme « producteur » et, le cas échéant, le terme « coproducteur » ont le sens prévu aux paragraphes 3 et 4 de l'Annexe C et aux paragraphes 2 et 3 de l'Annexe D de la présente entente collective.

Tel qu'il appert desdites annexes, les minimums qu'elles prévoient font l'objet d'une majoration de 3% au 10 novembre 2020, 2021 et 2022.

### 15.3 Fiche de rémunération

Le producteur verse la rémunération du technicien à intervalles réguliers ne dépassant pas quinze (15) jours de calendrier.

La fiche de rémunération doit inclure les renseignements suivants:

- le numéro d'assurance sociale du technicien, lorsque la loi le permet
- le nom et l'adresse du technicien
- le nom de la maison de production, son adresse et ses numéros de téléphone et de télécopieur
- le titre de la production
- la fonction occupée
- le temps œuvré
- la rémunération totale
- les déductions (individuelles)
- la rémunération nette
- l'indemnité afférente au congé annuel, le cas échéant
- les avantages sociaux

Cette fiche de rémunération est indépendante du chèque et peut apparaître sur un talon détachable ou une feuille annexée.

Si le technicien en fait la demande au producteur, la fiche de rémunération doit être ventilée production par production.

## **Chapitre 16 Dépôt en garantie**

### **16.1 Dépôt en garantie pour les permissionnaires et les stagiaires**

Tout producteur permissionnaire ou stagiaire de l'AQPM doit, avant le début de l'enregistrement, verser à l'AQTIS un dépôt en garantie, par chèque certifié établi au nom de l'AQTIS en fidéicommiss, pour un montant équivalent au plus élevé de :

- (a) dix pour cent (10%) de la rémunération garantie par les contrats d'engagement pour tous les techniciens dont les services sont retenus pour cette production et de toutes les retenues et contributions prévues à la présente entente; ou
- (b) la rémunération hebdomadaire ou bihebdomadaire (selon l'intervalle de paiements choisis par le producteur en vertu de l'article 15.3 de l'entente collective) de tous les techniciens dont les services sont retenus pour cette production, calculée en fonction des contrats d'engagements et majorée de toutes les retenues et contributions prévues à la présente entente.

### **16.2 Dépôt en garantie en cas de défaut antérieur**

Si un producteur a déjà été trouvé en défaut de verser des montants dus aux techniciens à titre de rémunération en vertu de la présente entente, y incluant les retenues et les primes, lors de sa dernière production, l'AQTIS peut exiger de ce producteur de verser un dépôt en garantie pour un montant équivalent au moins élevé de vingt pour cent (20%) de la valeur des contrats d'engagement, ou de quatre (4) semaines de rémunération, de tous les techniciens dont les services sont retenus pour cette production, incluant toutes les retenues et permis prévus à la présente entente.

### **16.3 Forme du dépôt en garantie**

Le dépôt en garantie prévu aux articles 16.1 et 16.2 peut prendre la forme d'une lettre de garantie irrévocable d'une institution bancaire ou financière canadienne reconnue, au choix du producteur.

### **16.4 Information relative aux permissionnaires de l'AQPM**

L'AQPM avise dans les meilleurs délais l'AQTIS de toute acceptation d'un nouveau permissionnaire.

### **16.5 Services avant la réception du dépôt en garantie**

Aucun technicien n'est tenu d'honorer son contrat d'engagement tant que le dépôt en garantie requis en vertu de l'article 16.1 ou 16.2 n'a pas été reçu par l'AQTIS.

### **16.6 Fin du dépôt en garantie**

Le dépôt en garantie prend fin lorsque toutes les obligations financières du producteur à l'égard des techniciens et de l'AQTIS sont satisfaites.



## **16.7 Retenue dans le cas d'un différend**

S'il survient un différend quant à l'application de la présente entente entre l'AQTIS et le producteur, l'AQTIS retiendra du dépôt en garantie à la fin de la production un montant équivalent à celui qu'il réclame. Cependant, ce montant ne pourra en aucun cas être supérieur aux sommes dues aux techniciens et à l'AQTIS.

## **Chapitre 17 Avis**

### **17.1 Mode de transmission des avis**

À moins de stipulation contraire, tous les avis prévus dans la présente entente collective sont acheminés par poste certifiée, 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'AQPM ou de l'AQTIS. Dans tous les cas, l'expéditeur doit obtenir et conserver une preuve de la date de réception de l'avis et garder une copie de l'avis pour une période d'au moins un (1) an. Il doit en outre permettre sa consultation par l'autre partie lorsque celle-ci le demande.

### **17.2 Computation des délais**

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

## **Chapitre 18    Prise d'effet et durée de l'entente collective**

### **18.1    Durée de l'entente**

La présente entente collective entre en vigueur le 10 novembre 2019 et demeure en vigueur jusqu'au 11 novembre 2023.

### **18.2    Période transitoire**

Malgré les dispositions de l'article 18.1, les contrats d'engagement signés avant le 1<sup>er</sup> novembre 2019 et ceux des techniciens dont les services sont retenus aux fins d'une production dont l'enregistrement a débuté avant cette date demeurent régis par l'entente collective AQTIS-AQPM 2015-2018. Le THB ou le FQB prévu à de tels contrats doit cependant être majoré, à partir du 1<sup>er</sup> février 2020, afin d'être minimalement équivalent au THM ou au FQM applicable en vertu de la présente entente.

### **18.3    Avis de négociation**

L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de débiter la négociation d'une nouvelle entente collective dans les cent vingt (120) jours précédant l'expiration de la présente.

### **18.4    Maintien des effets de l'entente**

À la date de son expiration, la présente entente collective se renouvelle de jour en jour tant et aussi longtemps qu'une nouvelle entente n'est pas signée ou que l'une ou l'autre des parties ne s'est pas prévaluée de l'exercice de son droit de grève ou de contre-grève (lock-out).

### **18.5    Annexes et lettres d'entente**

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

### **18.6    Séparabilité**

La présente entente collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

---

Gilles Charland  
Directeur général

---

Kim Rivard  
Directrice des relations du travail

---

Jordan Wilson  
Chef des relations de travail

---

Bernard Larivière  
Conseiller aux relations de travail

**POUR L'AQPM**

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

---

Hélène Messier  
Présidente et directrice générale

---

Geneviève Leduc  
Directrice des relations du travail et des  
affaires juridiques

## **Annexe A**

### **Procédure d'adhésion pour les producteurs non-membres**

**ATTENDU** l'article 1.3 de l'entente collective;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Tout producteur non-membre de l'AQPM souhaitant établir 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'AQPM) avant de conclure un contrat d'engagement avec un technicien;
2. L'AQTIS et l'AQPM 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, que l'engagement prévu au paragraphe précédent sera rempli dès que l'AQTIS 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 de l'utiliser, dans son ensemble ou de façon substantielle. Une copie dudit écrit (ou dudit courriel) devra être transmise à l'AQPM 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.

## LETTRE D'ADHESION A L'ENTENTE AQPM-AQTIS 2019-2023 (TELEVISION)

---

**ATTENDU** que le producteur, \_\_\_\_\_ [nom de la maison de production] (le « **Producteur** »), n'est pas membre de l'Association québécoise de la production médiatique (l' « **AQPM** »);

**ATTENDU** que le Producteur souhaite établir les conditions d'engagement des techniciens dont il retient les services aux fins de la production intitulée \_\_\_\_\_ [nom de la production] (la « **Production** ») conformément aux dispositions minimales de l'entente collective 2019-2023 intervenue entre l'Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (l' « **AQTIS** ») et l'AQPM eu égard aux productions télévisuelles (l' « **Entente collective** ») ou à un texte reprenant substantiellement lesdites dispositions;

**ATTENDU** l'article 1.3 et l'Annexe A 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;
2. Le Producteur s'engage à verser à l'AQPM, 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 en fonction du budget en vigueur au moment du versement et accepté, le cas échéant, par le garant de bonne fin ou par les partenaires financiers du producteur;
3. Le versement des frais d'utilisation susmentionnés doit être effectué par chèque certifié ou traite bancaire au moment de la signature de la présente lettre d'adhésion;
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'AQPM;
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 et le chèque certifié (ou la traite bancaire) doivent être transmis à l'AQPM 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.

SIGNÉ À \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_.

PAR : \_\_\_\_\_

[représentant dûment autorisé]

Coordonnées du Producteur : \_\_\_\_\_

[#, rue]

\_\_\_\_\_  
[ville, province, code postal]

(\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ / (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

[# de téléphone]

[# de télécopieur]

\_\_\_\_\_  
[adresse courriel]

Frais d'utilisation :

A : \_\_\_\_\_ \$

[rémunération totale des techniciens, telle que budgétée]

B : \_\_\_\_\_ \$

[frais d'utilisation :  $A \times 0.015$ ]

C : \_\_\_\_\_ \$

[TPS #R106731375 :  $B \times 0.05$ ]

D : \_\_\_\_\_ \$

[TVQ : #1006095689 :  $(B + C) \times 0.095$ ]

E : \_\_\_\_\_ \$

[versement total joint à la lettre d'adhésion:  $B + C + D$ ]

## Annexe B

### Liste des fonctions visées par l'entente

Département de la caméra
Directeur de la photographie*
Opérateur de caméra spécialisée
Caméraman
Assistant caméraman machiniste
1er assistant caméra
2e assistant caméra
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)
Cadreur
Ingénieur 3D*
Séréographe*
Technicien 3D (RIG)*
Technicien en imagerie numérique*
Technicien en imagerie numérique 3D*
Photographe de plateau
Opérateur de video-assist
Assistant opérateur de video-assist
Programmeur de motion control*
Technicien de motion control*
Tech. en gestion de données num. (TGDN)*
Tech. de caméra à tête télécommandée
Opérateur de drone*
Assistant opérateur de drone*
Département de la coiffure
Concepteur de coiffure*
Chef coiffeur
Coiffeur
Assistant coiffeur
Posticheur*
Département de la continuité
Scripte
Assistant scripte
Département des costumes
Coordonnateur des costumes*
Créateur de costumes*
Chef costumier*
Costumier**
Assistant costumier

Styliste*
Chef habilleur
Habilleur
Assistant habilleur
Concepteur de marionnettes*
Couturier
Technicien spécialisé aux costumes
Technicien aux costumes
Département des décors
Coordonnateur des effets spéciaux*
Chef décorateur*
Décorateur**
Assistant décorateur
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)
Chef accessoiriste**
Accessoiriste**
Assistant accessoiriste
Chef paysagiste**
Paysagiste
Assistant paysagiste
Superviseur de construction
Assistant superviseur de construction
Contremaître de construction
Chef peintre scénique
Peintre scénique
Assistant peintre scénique
Chef peintre
Peintre
Assistant peintre
Chef plâtrier*
Plâtrier
Assistant plâtrier
Chef sculpteur mouleur*
Sculpteur mouleur
Assistant sculpteur mouleur
Chef ébéniste
Ébéniste
Assistant ébéniste
Soudeur
Chef graphiste*
Graphiste*



Chef maquettiste*
Maquettiste*
Chef menuisier
Menuisier
Assistant menuisier
Chef technicien d'effets spéciaux
Technicien d'effets spéciaux
Assistant technicien d'effets spéciaux
Armurier*
Coordonnateur aux véhicules*
Département des éclairages
Directeur d'éclairage*
Concepteur d'éclairage*
Programmeur d'éclairage*
Concepteur de projection visuelle*
Opérateur de projection visuelle
Chef éclairagiste
Best boy éclairagiste
Éclairagiste
Opérateur de console d'éclairage
Opérateur de génératrice
Opérateur de projecteur de poursuite
Opérateur de projecteur motorisé
Département des lieux de tournage
Directeur des lieux de tournage*
Assistant directeur des lieux de tournage*
Recherchiste de lieux de tournage*
Département de la logistique
Assistant de production
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)*
Secrétaire de production
Régisseur de plateau**
Assistant régisseur de plateau
Cantinier*
Assistant cantinier
Directeur de plateau**
Assistant de production plateau
Assistant de production spécialisé
Opérateur de camp de base
Coordonnateur de production***
Responsable des animaux

Préposé aux premiers soins
Département des machinistes
Chef machiniste
Best boy machiniste
Machiniste
Machiniste spécialisé
Opérateur de grue caméra
Département du maquillage
Concepteur de maquillage*
Chef maquilleur
Maquilleur
Assistant maquilleur
Maquilleur d'effets spéciaux
Département du montage
Monteur*
Assistant monteur
Coloriste*
Monteur sonore*
Assistant monteur sonore
Mixeur sonore
Technicien de postproduction
Technicien en infographie
Département de la réalisation
Assistant à la réalisation à la télévision**
Département de la régie télé
Aiguilleur
Aiguilleur ISO
Contrôleur d'images (CCU)
Opérateur de télésouffleur
Opérateur de magnétoscopie
Opérateur de ralenti
Opérateur aux com. internes (RF)*
Vidéographe
Département du son
Bruiteur*
Preneur de son
Mixeur de son (alias sonorisateur)*
Perchiste
Assistant au son
Technicien aux câbles
Département du transport

Coordonnateur du transport*
Chauffeur spécialisé
Chauffeur
Coursier de plateau

- \* Fonction pouvant faire l'objet d'un forfait quotidien (article 11.12 de l'entente collective) ou d'une rémunération forfaitaire pour les services hors plateau (article 11.14 de l'entente collective)
- \*\* Fonction pouvant faire l'objet d'un forfait quotidien (article 11.12 de l'entente collective) uniquement pour des journées essentiellement consacrées à des services rendus hors plateau
- \*\*\* Fonction pouvant faire l'objet d'un forfait, et ce, peu importe le type ou le budget de la production concernée

## Annexe C

### Portée des secteurs 1

**ATTENDU** l'article 3.1 de l'entente collective;

**ATTENDU** les articles 34 et 35 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*, LQ 2009 c 32 (la « Loi de 2009 »);

**ATTENDU** l'entente intervenue le 24 septembre 2008 entre l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (AIEST) et l'AQTIS;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. La notion de « secteurs 1 » créée par la Loi de 2009 comprend toutes les productions n'étant pas comprises dans les autres secteurs créés par ladite Loi;
2. Ainsi, cette notion comprend notamment les productions dites « domestiques », les productions dites « étrangères » (à l'exception des productions dites « américaines ») et les coproductions (à l'exception des coproductions financées principalement par un producteur dit « américain » n'étant pas un « producteur américain indépendant » au sens de l'Annexe D);
3. Aux fins de ce qui précède, la notion de « producteur » réfère à la personne qui est responsable de la prise des décisions relatives aux conditions d'engagement des artistes et des artisans;
4. Il est possible que la personne étant considérée comme « producteur » au sens décrit au paragraphe précédent ne soit pas la même que celle qui agit à titre de producteur au sens de l'entente collective;
5. Aux fins du paragraphe 2 de la présente annexe :
  - a) la notion de « production domestique » comprend les productions où le producteur (au sens décrit au paragraphe 3) est une personne morale constituée en vertu d'une loi canadienne (fédérale ou provinciale) et dont le siège ou le principal établissement est au Canada (c.-à-d. un « producteur canadien »);
  - b) la notion de « production étrangère » comprend toutes les productions, à l'exception des productions domestiques;
  - c) la notion de « production américaine » comprend les productions où le producteur (au sens décrit au paragraphe 3) est une personne morale dont le siège ou le principal établissement est aux États-Unis d'Amérique (c.-à-d. un « producteur américain »); et
  - d) la notion de « coproduction » comprend toutes les productions produites par plus d'un producteur.

## Annexe D

### Portée des secteurs 3

**ATTENDU** l'article 3.1 de l'entente collective;

**ATTENDU** les articles 34 et 35 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*, LQ 2009 c 32 (la « Loi de 2009 »);

**ATTENDU** l'entente intervenue le 24 septembre 2008 entre l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (AIEST) et l'AQTIS;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. La notion de « secteurs 3 » créée par la Loi de 2009 comprend les productions américaines dites « indépendantes » disposant d'un budget dit « bas ou modéré », de même que les productions où le producteur est l'une ou l'autre des sociétés suivantes (et ce, sans égard au budget) :
  - (a) Lions Gate Entertainment ou l'une ou l'autre de ses filiales;
  - (b) Walden Media ou l'une ou l'autre de ses filiales;
  - (c) Lakeshore Entertainment ou l'une ou l'autre de ses filiales;
2. Aux fins de ce qui précède, la notion de « producteur » réfère à la personne qui est responsable de la prise des décisions relatives aux conditions d'engagement des artistes et des artisans ;
3. Il est possible que la personne étant considérée comme « producteur » au sens décrit au paragraphe précédent ne soit pas la même que celle qui agit à titre de producteur au sens de l'entente collective;
4. Aux fins du paragraphe 1 de la présente annexe :
  - a) La notion de « production américaine indépendante » comprend les productions où le producteur (au sens décrit au paragraphe 2) est une personne morale dont le siège ou le principal établissement est aux États-Unis d'Amérique (c.-à-d. un « producteur américain »), à l'exception des sociétés affiliées à l'un ou l'autre des consortiums suivants :
    - News Corporation;
    - Walt Disney Company;
    - Viacom;
    - Sony;
    - Time Warner; ou

- NBC Universal;
- b) La notion de « budget » réfère au coût total de la production (y incluant les travaux réalisés hors Québec, mais excluant les coûts de distribution et de promotion) établi selon le budget en vigueur au premier jour d'enregistrement et un budget est considéré « bas ou modéré » lorsque :
- dans le cas d'une série télévisée, le budget est inférieur ou égal à :
    - pour une émission de 30 minutes : 1 615 000\$
    - pour une émission de 60 minutes : 2 690 000\$
  - dans le cas d'une autre production, le budget est inférieur ou égal à 35 000 000\$.

## Annexe E

### Fonds de formation et de développement

**ATTENDU** la volonté de l'AQTIS et de l'AQPM d'établir un fonds de formation et de développement, et ce, afin d'améliorer la qualification et les compétences des techniciens actuels et futurs et des personnes étant appelées à les superviser et/ou à les diriger;

**ATTENDU** les dispositions de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (la « **Loi** »);

**ATTENDU** les particularités de l'industrie;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'AQTIS et l'AQPM créent un Fonds de formation et de développement (le « Fonds »), et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020.
2. L'objet du Fonds est de soutenir financièrement la formation des techniciens et celle des personnes appelées à les superviser et/ou à les diriger.
3. Le Fonds sera un patrimoine fiduciaire constitué au bénéfice des techniciens et des membres de l'AQPM, dont l'administration sera confiée à un conseil (ci-après le « **Conseil** »).
4. Les coûts reliés à l'établissement et à l'administration du Fonds, y incluant, le cas échéant, les honoraires du président du Conseil, seront assumés par le Fonds.
5. Le patrimoine du Fonds comprendra l'ensemble des sommes versées au Fonds par les membres de l'AQPM en vertu de la présente entente collective, de l'entente collective Cinéma 2019-2023 et de l'entente collective Nouveaux Médias 2019-2023, des sommes versées au Fonds sur une base ponctuelle ou ad hoc par d'autres personnes ou institutions afin d'aider à la réalisation des objets du Fonds et des revenus générés par l'administration de l'actif du Fonds.
6. Le Conseil sera composé de cinq (5) membres, soit deux (2) membres désignés par l'AQPM et deux (2) membres désignés par l'AQTIS et un membre indépendant, lequel agira, au besoin, à titre de président du Conseil.
7. Par alternance, sur une base annuelle (soit lors de la demande de la réunion annuelle mandataire), les deux (2) membres de l'AQPM ou, le cas échéant, de l'AQTIS désigneront l'un d'entre eux pour agir à titre de vice-président du Conseil pour une durée d'un an.
8. Sauf dans les cas où l'intervention du président est requise pour résoudre une impasse entre les autres membres, le Conseil sera présidé par son vice-président, lequel sera chargé de convoquer et de présider les réunions du Conseil et de veiller à l'administration régulière du Fonds.
9. Également par alternance, sur une base annuelle, les deux (2) membres de l'AQTIS ou, le cas échéant, de l'AQPM désignent l'un d'entre eux pour agir à titre de trésorier du Conseil pour une durée d'un an, de telle sorte que, pour une année donnée, le Conseil sera, à titre d'exemple,

composé d'un président indépendant, d'un vice-président désigné par l'AQTIS, d'un trésorier désigné par l'AQPM, d'un membre désigné par l'AQTIS et d'un membre désigné par l'AQPM.

10. Le trésorier à la responsabilité d'assurer la tenue des livres comptables du Fonds et d'autoriser des déboursés, étant compris que les déboursés de plus de 10,000\$ doivent être autorisés par le trésorier et le vice-président (ou, à défaut d'une entente, par une majorité du Conseil) et que les déboursés de plus de 25,000\$ doivent être autorisés par une majorité des membres du Conseil.
11. Il est convenu que l'AQTIS désignera le premier vice-président du Conseil et que ce dernier assumera son mandat dès sa désignation (laquelle pourra être antérieure au 1<sup>er</sup> mars 2020) et jusqu'au 31 décembre 2020.
12. Il est également convenu que le premier président du Conseil sera [à être convenu entre les parties d'ici le 30 novembre 2019].
13. Le Conseil prendra ses décisions à la majorité, mais, sauf dans les cas où son intervention est requise pour résoudre une impasse entre les autres membres, le président du Conseil ne participera qu'à la réunion annuelle mandataire et n'exercera pas son droit de vote.
14. Le Conseil exercera ses pouvoirs et veillera à :
  - (a) identifier les besoins en formation observés dans l'industrie et établir les besoins nécessitant une attention prioritaire du Fonds ;
  - (b) identifier les ressources susceptibles de répondre aux besoins identifiés et, dans l'éventualité où aucune ressource n'est identifiée, évaluer la faisabilité de développer des ressources susceptibles de répondre aux besoins identifiés ;
  - (c) déterminer comment favoriser, à l'aide des ressources financières du Fonds, l'accessibilité des techniciens et des personnes appelées à les superviser et/ou à les diriger aux ressources identifiées ;
  - (d) implanter les choix effectués et, partant, financer, directement ou indirectement, la formation des techniciens et des personnes appelées à les superviser et /ou à les diriger ;
  - (e) communiquer régulièrement aux techniciens et aux membres de l'AQPM l'état de ses travaux, les besoins observés et priorisés, les ressources identifiées et les choix effectués pour favoriser l'accès aux ressources ;
  - (f) compiler des statistiques sur l'efficacité des choix effectués pour favoriser l'accès aux ressources.
15. Il est compris que l'AQTIS agira à titre de gardien du Fonds et recevra, par le truchement du système de retenues et de remises, les contributions versées au Fonds par les membres de l'AQPM ; ces contributions devront, sur réception, être déposées dans un compte distinct, détenu en fidéicomis par l'AQTIS. Toute somme reçue par l'AQTIS entre la date d'entrée en vigueur de la présente entente collective et le 1er mars 2020 devra, de même, être détenue en fidéicomis jusqu'à ce qu'elle puisse être affectée au Fonds par l'AQTIS.



16. Le Conseil devra dresser, sur une base annuelle, un état détaillé de ses revenus et de ses dépenses et celui-ci devra faire l'objet d'une mission d'examen par un cabinet comptable.
17. Le Conseil devra adopter un règlement général établissant son modus operandi d'ici au plus tard le 31 décembre 2020 ; si les membres du Conseil ne parviennent pas à s'entendre sur le contenu du règlement général, celui-ci sera établi par le président du Conseil après consultations auprès des autres membres. Il est convenu que, nonobstant l'article 6.5 de la présente entente collective, aucune contribution n'a à être versée au Fonds tant et aussi longtemps le Conseil n'a pas adopté un règlement général. Il en va de même au terme de toute période de plus d'un (1) mois où le Conseil ne dispose pas d'un président dûment désigné conformément audit règlement général.
18. Il est compris que les communications du Conseil à l'intention des techniciens seront assurées par l'AQTIS et que celles à l'intention des membres de l'AQPM seront assurées par l'AQPM, et ce, sans frais pour le Comité.
19. Il est convenu que le Comité doit impérativement être structuré et administré afin que :
  - (a) la totalité des contributions versées au Fonds par les membres de l'AQPM soient, directement ou indirectement, considérées comme des dépenses admissibles au sens du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, RLRQ c D-8.3 r 3 (le « **Règlement** »);
  - (b) idéalement, la contribution au Fonds soit, en elle-même, une dépense admissible au sens du Règlement et que, à défaut, les dépenses du Fonds soient considérées comme des dépenses admissibles des producteurs eux-mêmes, au prorata de leur niveau de contribution, et ce, pour l'année fiscale durant laquelle les contributions concernées sont reçues par le Fonds ; et
  - (c) le Fonds fournisse aux producteurs lui versant des contributions la documentation nécessaire aux fins de leur permettre de rencontrer leurs obligations en vertu de l'article 4 du Règlement et, minimalement, leur émette un relevé annuel attestant de la valeur totale de leur contribution au cours de l'année fiscale concernée.



## Annexe G

### Fonds soutenant l'accès au retrait préventif

**ATTENDU** la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1;

**ATTENDU** certaines préoccupations soulevées par l'AQTIS 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** la volonté de l'AQTIS et de l'AQPM d'établir un fonds soutenant l'accès au retrait préventif et permettant aux techniciennes représentées par l'AQTIS 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 ;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'AQTIS et l'AQPM créent un Fonds afin de soutenir l'accès des techniciennes au retrait préventif (le « Fonds »), et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020.
2. L'objet du Fonds est de permettre aux techniciennes n'étant pas à même 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;
3. Le Fonds sera un patrimoine fiduciaire constituée au bénéfice des techniciennes, dont l'administration sera confiée à un conseil (ci-après le « **Conseil** »).
4. Les coûts reliés à l'établissement et à l'administration du Fonds, y incluant, le cas échéant, les honoraires du président du Conseil, seront assumés par le Fonds.
5. Le patrimoine du Fonds comprendra l'ensemble des sommes versées au Fonds par les membres de l'AQPM en vertu de la présente entente collective, de l'entente collective Cinéma 2019-2023 et de l'entente collective Nouveaux Médias 2019-2023, des sommes versées au Fonds sur une base ponctuelle ou ad hoc par d'autres personnes ou institutions afin d'aider à la réalisation des objets du Fonds et des revenus générés par l'administration de l'actif du Fonds.
6. Le Conseil sera composé de cinq (5) membres, soit deux (2) membres désignés par l'AQPM et deux (2) membres désignés par l'AQTIS et un membre indépendant, lequel agira, au besoin, à titre de président du Conseil.
7. Par alternance, sur une base annuelle (soit lors de la demande de la réunion annuelle mandataire), les deux (2) membres de l'AQPM ou, le cas échéant, de l'AQTIS désigneront l'un d'entre eux pour agir à titre de vice-président du Conseil pour une durée d'un an.

8. Sauf dans les cas où l'intervention du président est requise pour résoudre une impasse entre les autres membres, le Conseil sera présidé par son vice-président, lequel sera chargé de convoquer et de présider les réunions du Conseil et de veiller à l'administration régulière du Fonds.
  9. Également par alternance, sur une base annuelle, les deux (2) membres de l'AQTIS ou, le cas échéant, de l'AQPM désignent l'un d'entre eux pour agir à titre de trésorier du Conseil pour une durée d'un an, de telle sorte que, pour une année donnée, le Conseil sera, à titre d'exemple, composé d'un président indépendant, d'un vice-président désigné par l'AQTIS, d'un trésorier désigné par l'AQPM, d'un membre désigné par l'AQTIS et d'un membre désigné par l'AQPM.
  10. Le trésorier à la responsabilité d'assurer la tenue des livres comptables du Fonds et d'autoriser des déboursés, étant compris que les déboursés de plus de 10,000\$ doivent être autorisés par le trésorier et le vice-président (ou, à défaut d'une entente, par une majorité du Conseil) et que les déboursés de plus de 25,000\$ doivent être autorisés par une majorité des membres du Conseil.
  11. Il est convenu que l'AQPM désignera le premier vice-président du Conseil et que ce dernier assumera son mandat dès sa désignation (laquelle pourra être antérieure au 1er mars 2020) et jusqu'au 31 décembre 2020.
  12. Il est également convenu que le premier président du Conseil sera [à être convenu entre les parties d'ici le 30 novembre 2019].
  13. Le Conseil prendra ses décisions à la majorité, mais, sauf dans les cas où son intervention est requise pour résoudre une impasse entre les autres membres, le président du Conseil ne participera qu'à la réunion annuelle mandatoire et n'exercera pas son droit de vote.
  14. Le Conseil exercera ses pouvoirs et veillera à :
    - (a) Établir un programme soutenant l'accès au retrait préventif (le « Programme ») au bénéfice des techniciennes, étant compris que les conditions d'admissibilité audit programme seront essentiellement les suivantes :
      - Avoir rendu au moins vingt-huit (28) jours de services à un (1) ou des membre(s) de l'AQPM au cours de l'année précédant sa demande de soutien ;
      - Avoir une rémunération annuelle moyenne sur les deux dernières années de 15,500\$ (cette rémunération étant évaluée de la même façon que pour le régime d'assurances collectives de l'AQTIS) ;
      - Être enceinte depuis 22 semaines ; et
      - Ne pas être éligible à des prestations provenant d'un régime public ou du régime d'assurances collectives établi par l'AQTIS;
- et que les bénéficiaires offerts seront essentiellement les suivants :
- Une prestation hebdomadaire d'une valeur équivalente à 1.05% (soit 1/52<sup>e</sup> de 55%) de la rémunération annuelle moyenne de la technicienne au cours des deux années précédant sa demande de soutien, payable à compter de la 22<sup>e</sup> semaine

de grossesse et jusqu'à quatre (4) semaines avant la date prévue d'accouchement;

- La prestation sera « coordonnée » avec les régimes publics et le régime d'assurances collectives de l'AQTIS et, ainsi, si la salariée devient éligible à des prestations provenant d'un tel régime après son admissibilité au programme financé par le Fonds, la prestation versée en vertu du programme sera réduite en conséquence ; et
  - La rémunération annuelle moyenne maximale considérée aux fins du Programme sera la même que la rémunération assurable maximale aux fins du régime québécois d'assurance parentale.
- (b) Communiquer régulièrement (et au moins sur une base annuelle) aux techniciennes afin de les informer de l'existence du Programme, des avantages offerts par celui-ci et des façons de s'en prévaloir;
- (c) Recevoir les demandes de soutien formulées par les techniciennes en vertu du Programme, les évaluer et décider de leur admissibilité ; et
- (d) Verser, à même le Fonds, les prestations dues aux techniciennes admissibles au Programme;
15. Il est compris que l'AQTIS agira à titre de gardien du Fonds et recevra, par le truchement du système de retenues et de remises, les contributions versées au Fonds par les membres de l'AQPM ; ces contributions devront, sur réception, être déposées dans un compte distinct, détenu en fidéicommiss par l'AQTIS. Toute somme reçue par l'AQTIS entre la date d'entrée en vigueur de la présente entente collective et le 1<sup>er</sup> mars 2020 devra, de même, être détenue en fidéicommiss jusqu'à ce qu'elle puisse être affectée au Fonds par l'AQTIS.
16. Il est également compris que l'administration quotidienne du Fonds et du Programme sera, pour la durée de la présente entente collective et sans frais pour le Conseil, déléguée à l'AQTIS, laquelle sera donc chargée de recevoir les demandes de soutien, de procéder à leur analyse initiale et de formuler des recommandations au Conseil eu égard à leur acceptation ou à leur refus.
17. Le Conseil devra dresser, sur une base annuelle, un état détaillé de ses revenus et de ses dépenses et celui-ci devra faire l'objet d'une mission d'examen par un cabinet comptable.
18. Le Conseil devra adopter un règlement général établissant son modus operandi d'ici au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020 ; si les membres du Conseil ne parviennent pas à s'entendre sur le contenu du règlement général, celui-ci sera établi par le président du Conseil après consultations auprès des autres membres. Il est convenu que, nonobstant l'article 6.6 de la présente entente collective, aucune contribution n'a à être versée au Fonds à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, que ce soit par les producteurs ou par les techniciens, si, à cette date, le Conseil n'a pas adopté un règlement général, et ce, tant et aussi longtemps que le Conseil n'a pas remédié à ce défaut. Il en va de même au terme de toute période de plus d'un (1) mois où le Conseil ne dispose pas d'un président dûment désigné conformément audit règlement général.

19. Il est compris que les communications du Conseil à l'intention des techniciens seront assurées par l'AQTIS et que celles à l'intention des membres de l'AQPM seront assurées par l'AQPM, et ce, sans frais pour le Comité.
20. Il est convenu que le Comité, le Fonds et/ou le Programme doit impérativement être structuré et administré afin de respecter la législation applicable, notamment sur le plan fiscal et sur le plan des assurances.
21. Il est convenu que, dans l'éventualité où le Fonds n'est pas suffisant pour financer les obligations du Programme, l'AQTIS assume le déficit, et ce, pour l'année où il survient. Avant la fin de l'année concernée, l'AQTIS doit déterminer si ses membres souhaitent majorer leur contribution au Fonds ou réduire les bénéfices offerts par le Programme. L'AQTIS peut également faire de même si elle anticipe raisonnablement un déficit et souhaite corriger la situation avant la fin de l'année. Le cas échéant, la solution identifiée par l'AQTIS entre en vigueur au plus tôt trente (30) jours après la date à laquelle l'AQPM en est informée par écrit. Cette solution ne peut, en aucun cas, augmenter le niveau des contributions versées au Fonds par les producteurs.
22. Il est également convenu que le Fonds doit idéalement disposer d'une marge de stabilisation d'une valeur allant de 10% (seuil minimal) à 25% (seuil maximal) du coût anticipé des prestations que le Programme peut être appelé à offrir au cours d'une année donnée. Une fois cette marge de stabilisation créée à même le Fonds, l'AQTIS peut déterminer si elle souhaite réduire la contribution des techniciens au Fonds ou augmenter les bénéfices offerts par le Programme à l'aide des sommes excédentaires dont dispose le Fonds. Le cas échéant, cette bonification entre en vigueur au début de l'année fiscale suivant celle où l'excédent du Fonds est supérieur à la marge de stabilisation. La bonification ne peut, en aucun cas, entraîner le versement de sommes d'argent à des techniciennes n'étant pas éligible au Programme et ne peut avoir pour objet de modifier l'objet du Fonds.

## **Annexe H**

### **Feuille de temps**

**ATTENDU** l'article 11.51 de l'entente collective;

**ATTENDU** que, historiquement, la « feuille de temps » servait à la fois de document attestant de la durée des services rendus au producteur par le technicien et de document permettant de consigner par écrit le calcul menant à la détermination de la rémunération précise devant être versée au technicien en guise de compensation pour lesdits services;

**ATTENDU** que les parties conviennent que, aux fins de l'application de l'entente collective, il peut être plus pratique d'avoir, d'un côté, une véritable « feuille de temps » (c.-à-d. une simple déclaration de la durée des services) et, de l'autre, une « feuille de calcul »;

**ATTENDU** la volonté des parties d'offrir des outils souples afin de remplir leurs obligations en vertu de l'entente collective ;

**ATTENDU** la volonté des parties d'encourager la transmission électronique des données afférentes à l'application de l'entente collective;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. La « feuille de temps » est dorénavant composée de deux parties :
  - a. La Partie A – Déclaration de la durée des services rendus ; et
  - b. La Partie B – Feuille de calcul.
2. Les formulaires types pour les Parties A et B sont ceux reproduits à la présente annexe.
3. Afin de remplir ses obligations en vertu de l'article 10.50, un producteur peut, à sa discrétion :
  - a. utiliser, dans le cadre de ses interactions avec ses techniciens, la Partie A (c.-à-d. qu'il peut utiliser le formulaire « simplifié » pour consigner la durée des services rendus par le technicien) ; ou
  - b. utiliser, dans le cadre de ses interactions avec ses techniciens, la Partie B (c.-à-d. qu'il peut continuer de consigner la durée des services rendus par le technicien directement sur la feuille de calcul).
4. Si, dans le cadre de ses interactions avec ses techniciens, le producteur utilise la Partie B, il doit faire initialer le formulaire type « Partie B » par le technicien une fois que les quatre (4) colonnes de gauche ont été complétées et, une fois initialé, il ne peut modifier le contenu de ces colonnes sans le consentement écrit du technicien.

Qui plus est, une fois que le formulaire est initialé, une copie doit en être immédiatement remise au technicien.

5. Si, au contraire, le producteur utilise la Partie A dans le cadre de ses interactions avec ses techniciens, il doit faire initialer le formulaire type « Partie A » par le technicien et, une fois initialé, il ne peut en modifier le contenu sans le consentement écrit du technicien.

Une fois initialé, une copie du formulaire doit être immédiatement remise au technicien et une autre doit être conservée par le producteur (pour une durée d'au moins six (6) mois après la fin de l'enregistrement).

Par la suite, le producteur doit fidèlement reproduire les informations contenues dans le formulaire type « Partie A » dans le formulaire type « Partie B ».

6. Dans tous les cas, le formulaire type doit refléter la durée réelle de la prestation de service du technicien.
7. Quel que soit le formulaire-type utilisé par le producteur dans le cadre de ses interactions avec ses techniciens, il doit par la suite compléter le formulaire type « Partie B » et, une fois complété, transmettre une copie dudit formulaire type à l'AQTIS lorsqu'il procède mensuellement au versement des remises.

Une copie papier peut être transmise par courrier au bureau de l'AQTIS, mais le producteur est plutôt encouragé à simplement transmettre une copie électronique du formulaire type dûment complété par courriel (auquel cas, l'envoi d'une copie papier n'est pas requis).

8. Dans la mesure où il remet au technicien une fiche de rémunération comprenant à tout le moins les informations prévues à l'article 15.3 de l'Entente collective, le Producteur n'a pas à remettre une copie du formulaire type « Partie B » dûment complété au Technicien au moment où il lui verse sa rémunération. Il doit cependant en remettre une copie au technicien si celui-ci le lui demande.

Dans le cas contraire, une copie du formulaire type « Partie B » (tel que transmis à l'AQTIS) doit être remise au technicien lorsque sa rémunération lui est versée.

9. Dans tous les cas, le producteur peut utiliser des formulaires types dits « maison », mais uniquement si lesdits formulaires-types « maison » contiennent, sous une forme pouvant être facilement consultée, à tout le moins les mêmes informations que le formulaire type reproduit à la présente annexe.



PARTIE A – DECLARATION DE LA DUREE DES SERVICES RENDUS



Feuille de temps - Partie A (déclaration de la durée des services rendus)

Nom de la Production				Nom du Technicien			
Nom du Producteur				Fonction			
Nom de la personne complétant la feuille				# de contrat du Technicien			

  

Période concernée			
Du		au	

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

  

Date	N°	Début général	Heure de plateau	Nombre des repas	MHS, POU ou Forfait	RSHP (h d'env)
Heure de départ	Heure de début	Premier repas	Heure de reprise	Deuxième repas	Heure de reprise	Heure de fin
# de repas payés	Allocations (h)	Prime de nuit (h d'env)	Prime de scribe	TTT ou TTV (allée)	TTV (retour)	Initiales Producteur / Initiales Technicien

Une fois initiée par le Technicien, la déclaration ne peut plus être modifiée sans le consentement écrit du Producteur et du Technicien.

[suite au verso]

La déclaration de la durée des services rendus doit être complétée quotidiennement ou hebdomadairement par le Producteur.

Elle doit refléter la durée réelle de la prestation de services du Technicien.

Une fois complétée, deux (2) copies doivent être initialisées par le Producteur et le Technicien.

Une fois initialisée par le Technicien, la déclaration ne peut plus être modifiée sans le consentement écrit du Producteur et du Technicien.

Une copie de la déclaration initialisée doit être remise immédiatement au Technicien et l'autre doit être conservée par le Producteur, et ce, pour une période d'au moins six (6) mois après la fin de l'enregistrement.

Il n'est pas nécessaire de transmettre une copie de la déclaration à l'AQTIS ou à l'AOPM, mais les informations contenues à la déclaration doivent être fidèlement reproduites par le Producteur dans le feuille de calcul (Feuille de temps - Partie B)

[suite du recto]

PARTIE B – FEUILLE DE CALCUL



Feuille de temps - Partie B (Feuille de calcul)



NOM DE LA PRODUCTION				NOM DE LA PERSONNE				PERIODE			
Nom du Producteur				Nom de la personne complétant la feuille				# du Contrat du Technicien			
								Période choisie			
								DU			
								AU			
Date	Initiales du Technicien	Début général	Fin de plateau	Horaires des repas	HDP	MHG, FCB ou forfait			Ge ou 7e	TTT	Allocations
Départ				Repos et appel-avert	THB x 1	THB x 1.5	THB x 2	THB x 3	Féfé	AM	Collure
Début					FCB 1/2	FCB 1/6	FCB 1/6	FCB 1/6	30%	PM	Mesquilage
1er repas		Danle		Pénalité 1er repas					100%	TTV	Ordinateur
Repas		Danle							200%	AM	Cellulaire
2e repas		Danle		Pénalité 2e repas					Primes	PM	Tablette
Repas		Danle							Secours		Autres
Fin		Danle							Null	# de repas payés	
		Total							Scripte		
Date	Initiales du Technicien	Début général	Fin de plateau	Horaires des repas	HDP	MHG, FCB ou forfait			Ge ou 7e	TTT	Allocations
Départ				Repos et appel-avert	THB x 1	THB x 1.5	THB x 2	THB x 3	Féfé	AM	Collure
Début					FCB 1/2	FCB 1/6	FCB 1/6	FCB 1/6	30%	PM	Mesquilage
1er repas		Danle		Pénalité 1er repas					100%	TTV	Ordinateur
Repas		Danle							200%	AM	Cellulaire
2e repas		Danle		Pénalité 2e repas					Primes	PM	Tablette
Repas		Danle							Secours		Autres
Fin		Danle							Null	# de repas payés	
		Total							Scripte		
Date	Initiales du Technicien	Début général	Fin de plateau	Horaires des repas	HDP	MHG, FCB ou forfait			Ge ou 7e	TTT	Allocations
Départ				Repos et appel-avert	THB x 1	THB x 1.5	THB x 2	THB x 3	Féfé	AM	Collure
Début					FCB 1/2	FCB 1/6	FCB 1/6	FCB 1/6	30%	PM	Mesquilage
1er repas		Danle		Pénalité 1er repas					100%	TTV	Ordinateur
Repas		Danle							200%	AM	Cellulaire
2e repas		Danle		Pénalité 2e repas					Primes	PM	Tablette
Repas		Danle							Secours		Autres
Fin		Danle							Null	# de repas payés	
		Total							Scripte		
Date	Initiales du Technicien	Début général	Fin de plateau	Horaires des repas	HDP	MHG, FCB ou forfait			Ge ou 7e	TTT	Allocations
Départ				Repos et appel-avert	THB x 1	THB x 1.5	THB x 2	THB x 3	Féfé	AM	Collure
Début					FCB 1/2	FCB 1/6	FCB 1/6	FCB 1/6	30%	PM	Mesquilage
1er repas		Danle		Pénalité 1er repas					100%	TTV	Ordinateur
Repas		Danle							200%	AM	Cellulaire
2e repas		Danle		Pénalité 2e repas					Primes	PM	Tablette
Repas		Danle							Secours		Autres
Fin		Danle							Null	# de repas payés	
		Total							Scripte		
Date	Initiales du Technicien	Début général	Fin de plateau	Horaires des repas	HDP	MHG, FCB ou forfait			Ge ou 7e	TTT	Allocations
Départ				Repos et appel-avert	THB x 1	THB x 1.5	THB x 2	THB x 3	Féfé	AM	Collure
Début					FCB 1/2	FCB 1/6	FCB 1/6	FCB 1/6	30%	PM	Mesquilage
1er repas		Danle		Pénalité 1er repas					100%	TTV	Ordinateur
Repas		Danle							200%	AM	Cellulaire
2e repas		Danle		Pénalité 2e repas					Primes	PM	Tablette
Repas		Danle							Secours		Autres
Fin		Danle							Null	# de repas payés	
		Total							Scripte		

[suite au verso]

	THB	THB	THB x 1,3	THB x 2	THB x 3	50%	100%	100% THA	200%	Mult	Scripte	Total
Calcul sur une base normale												#
												trou
												Total

Allocations	
Coiffure	
Maquillage	
Boites	
Ordinateur	
Cellulaire	
Tablette	
Autres	
Total	

	FCB	FCB 1/12	FCB 1/6	FCB 1/3	FCB 1/4	30%	100%	Total
Calcul sur une base forfaitaire								#
								trou
								Total

Buletin sommair	
Nombre d'heures au THB/FCB	
THB/FCB	
Nombre d'heures à un taux majoré	
Rémunération totale	
Indemnité de congé annuel (si le Technicien est considéré comme un salarié)	
Contributions du Producteur aux assurances	
Contributions du Producteur au REER	
Allocations	
Revenu brut aux fins fiscales	
TPS	
TVD	
Total incluant les taxes (s'il est applicable)	
Cotisations syndicale proportionnelle	
Pertes	
Contributions du Technicien aux assurances	
Contributions du Technicien au REER	
Valeur totale des déductions fiscales applicables (si disponible)	
Revenu net versé au Technicien (si disponible)	

Les informations utilisées aux fins de la feuille de calcul doivent être celles contenues à la déclaration de la durée des services rendus (Feuille de temps - Partie A).

Les informations contenues à la déclaration ne peuvent pas être modifiées sans le consentement écrit du Producteur et du Technicien une fois que la déclaration est signée.

Le Producteur doit faire parvenir à l'AQTS une copie de la feuille de calcul lorsqu'il procède au versement des redevances à l'AQTS (au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant pour l'ensemble de la rémunération du mois précédent). Une copie papier peut être transmise par courrier au bureau de l'AQTS, mais le Producteur est plutôt encouragé à simplement transmettre une copie électronique de la feuille d'impôt complétée par courriel (si possible, l'envoi d'une copie papier n'est pas requis).

Sauf s'il remet au Technicien une fiche de rémunération comprenant à tout le moins les informations prévues à l'article 3.4.3 de l'Entente collective, le Producteur doit remettre une copie de la feuille de calcul au Technicien au moment où il lui verse sa rémunération.

[suite du recto]

## Annexe I

### Informations relatives à une nouvelle production

ATTENDU l'article 6.20 de l'entente collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

#### 1. Champs obligatoires

Les informations devant être minimalement transmises à l'AQPM afin d'obtenir l'émission d'un formulaire en vertu de l'article 7.2 de l'entente collective sont les suivantes :

- a) Titre de la production
- b) Nom du producteur (c.-à-d. de la maison de production, laquelle peut être une filiale d'un producteur membre de l'AQPM)
- c) Le cas échéant, nom du producteur membre de l'AQPM (c.-à-d. la maison-mère) et son statut (c.-à-d. membre, permissionnaire ou adhérent)
- d) Nom du représentant du producteur aux fins de la production
- e) Numéro de téléphone du représentant du producteur
- f) Adresse courriel du représentant du producteur
- g) Nom de la personne occupant la fonction de « producteur » aux fins de la production (si connue)
- h) Nom de la personne occupant la fonction de « producteur délégué » aux fins de la production (si connue)
- i) Nom de la personne occupant la fonction de « directeur de production » aux fins de la production (si connue)
- j) Destination principale et d'origine (à savoir « Cinéma », « Télévision » ou « Nouveaux médias »)
- k) Nom du (ou des) diffuseurs et/ou distributeurs principaux
- l) Hauteur du budget (ou informations permettant de l'établir), à savoir :
  - Dans le cas d'une dramatique : « non établie – en développement », « de 0\$ à 199,999\$ », « de 200,000\$ à 449,999\$ », « de 450,000\$ à 599,999\$ », « de 600,000\$ à 799,999\$ », « 800,000\$ à 999,999\$ » ou « 1,000,000\$ ou plus »; ou
  - Dans le cas d'une non-dramatique : « non établie – en développement », « de 0\$ à 49,999\$ », « de 50,000\$ à 99,999\$ », « de 100,000\$ à 174,999\$ », « de 175,000\$ à 399,999\$ », « 400,000\$ à 999,999\$ » ou « 1,000,000\$ ou plus ».

- m) Type (ou genre) de production (à savoir « dramatique » ou « non-dramatique », cette seconde catégorie se déclinant en plusieurs sous-catégories, à savoir « documentaire », « magazine », « télé-réalité », « captation » ou « autre »)
- n) Nationalité(s) du (ou des) coproducteurs (si applicable)
- o) Date anticipée du début de l'enregistrement

## **2. Champs optionnels**

L'AQPM offre également au producteur l'opportunité de lui transmettre les informations suivantes et le producteur peut, s'il le désire, transmettre à l'AQPM lesdites informations :

- a) Numéro de téléphone du producteur
- b) Numéro de télécopieur du producteur
- c) Adresse courriel du producteur
- d) Numéro de télécopieur du représentant du producteur
- e) Nom de la (des) personne(s) occupant la fonction de « réalisateur » aux fins de la production
- f) Nom de la (des) personne(s) occupant la fonction de « directeur de la photographie » aux fins de la production
- g) Nom de la (des) personne(s) occupant la fonction de « directeur artistique » aux fins de la production
- h) Ville(s) où le tournage aura principalement lieu
- i) Date anticipée du début de la préproduction

## **3. Déclaration du producteur**

Lorsqu'il transmet les informations susmentionnées à l'AQPM, un dirigeant du producteur (c.-à-d. un délégué du producteur au sens des statuts et règlements de l'AQPM) doit impérativement attester de la véracité de l'information transmise en vertu du point 1l) en veillant à ce que la déclaration suivante soit dûment complétée dans la déclaration transmise à l'AQPM :

En cochant cette case, la personne complétant (ou, le cas échéant, amendement) la présente « Déclaration de production » déclare qu'elle a vérifié le budget de production déclaré auprès d'un dirigeant du producteur (c.-à-d. un délégué du producteur au sens des statuts et règlements de l'AQPM), à savoir [case à remplir / nom du délégué], et que ce dernier lui a attesté que ledit budget correspondait au budget de la production, tel qu'établi à la date à laquelle la « Déclaration de production » a été complétée (ou amendée).

Si le budget de production déclaré (tel qu'accepté, le cas échéant, par le garant de bonne fin ou par les partenaires financiers du producteur) change avant le premier jour d'enregistrement, le producteur doit amender la « Déclaration de production » dans les

meilleurs délais. Le cas échéant, la véracité de cette information doit également faire l'objet de l'attestation susmentionnée.

Le producteur accepte que l'AQTIS peut demander qu'un vérificateur externe atteste de la hauteur du budget déclarée au premier jour d'enregistrement si elle a des motifs raisonnables de croire que la hauteur déclarée n'est pas la bonne. Le vérificateur externe doit être désigné après discussions avec l'AQPM et, suite à sa vérification, il peut uniquement partager à l'AQTIS la hauteur du budget vérifiée (selon les paramètres prévus au point 11). Si la vérification révèle que la hauteur de budget déclarée n'était pas la bonne, le coût de la vérification est à la charge du producteur; dans le cas contraire, le coût de la vérification est à la charge de l'AQTIS.

**Annexe J**  
**Contrat type**

**ATTENDU** le paragraphe 7 de l'article 24 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*, LQ 2009 c 32;

**ATTENDU** les articles 7.2 et 7.8 de l'entente collective;

**ATTENDU** l'article 43 de la *Charte de la langue française*, RLRQ c C-11;

**ATTENDU** les besoins exprimés par les producteurs, l'AQTIS et/ou les techniciens;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Un producteur peut, sur demande expresse d'un technicien, utiliser un formulaire type de contrat d'engagement rédigé en langue anglaise plutôt que le formulaire type rédigé en langue française ci-joint;
2. L'AQPM communique à l'AQTIS, dès qu'il est disponible, le formulaire type de contrat d'engagement rédigé en langue anglaise, lequel doit contenir exactement les mêmes champs que le formulaire type ci-joint ;
3. Les contrats peuvent être transmis à l'AQTIS et l'AQPM par l'un ou l'autre des modes de transmission prévus à l'article 16.1 de l'entente collective, étant compris que l'AQTIS et l'AQPM encouragent leurs membres à favoriser et à faciliter la transmission des contrats dûment complétés par courriel.



FORMULAIRE TYPE



Contrat d'engagement # 0

intervenue entre le Producteur

nom du producteur		# de téléphone	# de télécopieur
nom du représentant		courriel	
adresse	ville	code postal	

et le Technicien

nom du technicien		le cas échéant, nom de la compagnie fournissant les services			
adresse		ville	code postal		
# de téléphone	courriel		N.A.S.	#CSST	
date de naissance	statut AQTS	#AQTS	statut fiscal	T-2200	#TPS

relativement à la Production

nom de la production		entente applicable	type de production
budget télévision	budget cinéma	grille de cachets minimaux applicable	origine du producteur principal

Modalités du Contrat d'engagement

fonction		département(s)	THM	PQM
fonction additionnelle		mode d'engagement	calendrier (si contrat régulier)	
		date de début	date de fin	
THM	# de jours garantis	type de MIO	# de jours garantis	type de MIO
# de JG garantis	taux de FQJ	rémunération forfaitaire (art. 11.14 TMA)	# de jours avec HHP	# d'HHP par jour
allocation coiffure (par jour d'enreg.)		alloc. maquillage (par jour d'enreg.)	allocation outils technologiques	autres allocations
Conditions particulières				

En foi de quoi, les parties ont signé, ce

--

Signature du représentant du Producteur

Signature du Technicien

## Annexe K

### Chaussures de sécurité

**ATTENDU** l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ c S-2.1;

**ATTENDU** l'article 344 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ c S-2.1 r 13;

**ATTENDU** l'article 7.3 de l'entente collective;

**ATTENDU** les particularités de l'industrie de la production médiatique;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Tous les techniciens occupant l'une ou l'autre des fonctions mentionnées au paragraphe 5 de la présente annexe ont l'obligation de porter des chaussures de protection conformes à la norme Chaussures de protection, CAN/CSA-Z195-02 lorsqu'ils sont exposés à des blessures aux pieds par perforation, choc électrique, chute d'objets lourds, brûlants ou tranchants ou autrement;
2. Sauf si le technicien et le producteur ont conjointement convenu du contraire en raison des particularités de la production, les techniciens occupant l'une ou l'autre des fonctions mentionnées au paragraphe 5 de la présente annexe sont présumés être exposés à des blessures aux pieds lorsque leur présence est requise sur le plateau;
3. Les techniciens mentionnés au paragraphe précédent doivent, à titre de condition essentielle à la conclusion de leur contrat d'engagement, être propriétaires d'au moins une paire de chaussures de protection adaptée à leurs pieds et accepter de louer lesdites chaussures au producteur au tarif prévu ci-après pour les jours où ils doivent les porter, le tout afin que le producteur puisse leur fournir gratuitement cet équipement de protection individuel;
4. Le tarif de la location des chaussures de protection est de 0.80\$ par jour et le coût de la location est payé au technicien au même moment que sa rémunération, une mention du nombre de jours de location couvert par le paiement devant être ajoutée à la fiche de rémunération;
5. Les techniciens visés par la présente annexe sont tous les techniciens des départements suivants : caméra, décors, éclairages, machinistes et son.

## Annexe L (2019-2020)

### Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique

#### Grille en vigueur du 10 novembre 2019 au 9 novembre 2020

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	40	43	48	49,25	50,5
	N/A		576	591	606
Opérateur de caméra spécialisée	34	36	41	42	43
Caméraman	33	35	39	40	42
Assistant caméraman machiniste	22	23,5	26,5	27,5	28,5
1er assistant caméra	26	27,75	30	32	33
2e assistant caméra	22	23,5	26	27	27,5
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	18	19,25	21,75	22,5	22,5
Cadreur	34	36	41	42	43
Ingénieur 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Stéréographe	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Photographe de plateau	27	29	30	32,5	34
Opérateur de video-assist	18	18,5	19	20	21
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré (THB seulement)				
Programmeur de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	20	22	24	25	26
	N/A		288	300	312
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré (THB seulement)				
Opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef coiffeur	28	30	31	31,75	32,5
Coiffeur	27	27,5	28	28,75	29
Assistant coiffeur	19	20	22	24	25
Posticheur	Gré à gré (THB et FQB)				

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la continuité</b>					
Scripte	27	29	30	31	31,5
Assistant scripte	17	18,25	19	19,5	20
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	22	23	25	27	28
	N/A		300	324	336
Créateur de costumes	29	31	34	35	36
	N/A		408	420	432
Chef costumier	26	27,75	32	33	33,5
	N/A		384	396	402
Costumier***	23	24	28	28,75	29,5
	N/A		336	345	354
Assistant costumier	16	17	23	24	24,5
Styliste	Gré à gré**(THB et FQB)				
Chef habilleur	25	26	28,75	29,5	30
Habilleur	20	21,5	23,75	24,25	24,75
Assistant habilleur	17	18,5	20,5	21	21,5
Concepteur de marionnettes	Gré à gré (THB et FQB)				
Couturier	20,5	22	22,5	24	25
Technicien spécialisé aux costumes	18	20	21	22	23
Technicien aux costumes	16	17	20	20,5	21
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef décorateur	28,75	29,5	33	34	34,5
	N/A		396	408	414
Décorateur***	27,68	27,75	29	30	30,5
	N/A		348	360	366
Assistant décorateur	21,5	22	24	24,5	25
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	23	24,5	25	25,5	26
Chef accessoiriste***	27	27,75	29	30	31
	N/A		348	360	372
Accessoiriste***	21	22	28	29	29,5
	N/A		336	348	354
Assistant accessoiriste	19	20,5	22	23,5	24
Chef paysagiste***	Gré à gré (THB et FQB)				
Paysagiste	18,5	20	21	22	22,5
Assistant paysagiste	Gré à gré (THB seulement)				
Superviseur de construction	Gré à gré (THB seulement)				

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 200,000\$/h</b>	<b>De 200,000\$ à 449,999\$/h</b>	<b>De 450,000\$ à 599,999\$/h</b>	<b>De 600,000\$ à 799,999\$/h</b>	<b>800,000\$/h et plus</b>
Assistant superviseur de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Contremaître de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre scénique	27	29	30	30,75	31,5
Peintre scénique	24	25,75	28	28,75	29,5
Assistant peintre scénique	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre	27	29	30	30,75	31,5
Peintre	20	22	24,5	25	25,5
Assistant peintre	Gré à gré (THB seulement)				
Chef plâtrier	Gré à gré (THB et FQB)				
Plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef sculpteur mouleur	Gré à gré (THB et FQB)				
Sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Soudeur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef graphiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Graphiste	23	24	24,5	25	25,5
	N/A		294	300	306
Chef maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien d'effets spéciaux	25	26,75	30	30,75	31,5
Assistant technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Armurier	34	35,5	37	38,5	40
	N/A		444	462	480
Coordonnateur aux véhicules	23	24,5	25	25,5	26,25
	N/A		300	306	315
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	40	43	48	49,25	50,5
	N/A		576	591	606
Concepteur d'éclairage	40	43	48	49,25	50,5
	N/A		576	591	606

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Programmeur d'éclairage	Gré à gré (THB et FQB)				
Concepteur de projection visuelle	Gré à gré (THB et FQB)				
Opérateur de projection visuelle	Gré à gré (THB seulement)				
Chef éclairagiste	28	30	31	31,75	32,5
Best boy éclairagiste	26	27,75	28	28,75	29,5
Éclairagiste	23	24,5	26	26,75	27,5
Opérateur de console d'éclairage	26	27,75	28	28,75	29,5
Opérateur de génératrice	25	26	28	28,75	29,5
Opérateur de projecteur de poursuite	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de projecteur motorisé	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département des lieux de tournage</b>					
Directeur des lieux de tournage	28	30	31	32	32,5
	N/A		372	384	390
Assistant directeur des lieux de tournage	20	20,75	23	23,5	24
	N/A		276	282	288
Recherchiste de lieux de tournage	15	18	20	21	21,5
	N/A		240	252	258
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	13,5	14,5	16	16,5	17
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	18	18,5	21	22	23
	N/A		252	264	276
Secrétaire de production	18	18,5	20	21	22
Régisseur de plateau***	27	28	29	31	32
	N/A		348	372	384
Assistant régisseur de plateau	18,5	19	20	21	22
Cantinier	15	15,5	18	19	20
	N/A		216	228	240
Assistant cantinier	13,5	14,5	16	16,5	17
Directeur de plateau***	28,7	29	31	32,5	33,5
	N/A		372	390	402
Assistant de production plateau	15	16	17,5	18	18,5
Assistant de production spécialisé	14,5	15,5	17	17,5	18
Opérateur de camp de base	14,5	15,5	17	17,5	18
Coordonnateur de production	Gré à gré (THB et FQB)				
Responsable des animaux	Gré à gré (THB seulement)				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré (THB seulement)				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	28	30	31	32	33
Best boy machiniste	26	27,75	28	29	30

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Machiniste	23	24,5	26	27	27,5
Machiniste spécialisé	26	27,75	28	29	30
Opérateur de grue caméra	28	30	31	32	33
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef maquilleur	28	30	31	32	32,5
Maquilleur	27,17	29	29,5	30	30,5
Assistant maquilleur	25	25,5	26	26,75	27,25
Maquilleur d'effets spéciaux	29,17	30	31	32	32,5
<b>Département du montage</b>					
Monteur	31	32	33	34	35
	N/A		396	408	420
Assistant monteur	21	23	25,5	26,5	27
Coloriste	Gré à gré (THB et FQB)				
Monteur sonore	30	31	33	33,75	34,5
	N/A		396	405	414
Assistant monteur sonore	21	23	26	26,75	27,5
Mixeur sonore	30	31	33	33,75	34,5
Technicien de postproduction	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien en infographie	30	31	33	33,75	34,5
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision***	22	23,5	Gré à gré (THB et FQB)		
	N/A				
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Aiguilleur ISO	Gré à gré** (THB seulement)				
Contrôleur d'images (CCU)	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de télésouffleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de magnétoscopie	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de ralenti	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré (THB et FQB)				
Vidéographe	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré (THB et FQB)				
Preneur de son	30	31	33	34	35
Mixeur de son (alias sonorisateur)	28	29	32	33	34
	N/A		384	396	408
Perchiste	25	26	28	29	29,5
Assistant au son	20,25	21,5	23,5	24,25	24,75

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 200,000\$/h</b>	<b>De 200,000\$ à 449,999\$/h</b>	<b>De 450,000\$ à 599,999\$/h</b>	<b>De 600,000\$ à 799,999\$/h</b>	<b>800,000\$/h et plus</b>
Technicien aux câbles	16	16,5	18,5	19,25	19,75
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré (THB et FQB)				
Chauffeur spécialisé	18	19	20	20,5	21
Chauffeur	14	15	16,5	17	17,5
Coursier de plateau	14	15	16,5	17	17,5

\*Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ou, dans le cas d'un styliste, le FQB ne peut en aucun cas être inférieur au THM (ou au FQM) établi, pour la période pertinente, à l'annexe M (colonne « Moins de 50,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

\*\*\* Le FQB peut uniquement être utilisé pour des journées essentiellement consacrées à des services rendus hors plateau.



## Annexe L (2020-2021)

### Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique

#### Grille en vigueur du 10 novembre 2020 au 9 novembre 2021

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	41,20	44,29	49,44	50,73	52,02
	N/A		593,28	608,73	624,18
Opérateur de caméra spécialisée	35,02	37,08	42,23	43,26	44,29
Caméraman	33,99	36,05	40,17	41,20	43,26
Assistant caméraman machiniste	22,66	24,21	27,30	28,33	29,36
1er assistant caméra	26,78	28,58	30,90	32,96	33,99
2e assistant caméra	22,66	24,21	26,78	27,81	28,33
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	18,54	19,83	22,40	23,18	23,18
Cadreur	35,02	37,08	42,23	43,26	44,29
Ingénieur 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Stéréographe	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Photographe de plateau	27,81	29,87	30,90	33,48	35,02
Opérateur de video-assist	18,54	19,06	19,57	20,60	21,63
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré (THB seulement)				
Programmeur de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	20,60	22,66	24,72	25,75	26,78
	N/A		296,64	309	321,36
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré (THB seulement)				
Opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef coiffeur	28,84	30,90	31,93	32,70	33,48
Coiffeur	27,81	28,33	28,84	29,61	29,87
Assistant coiffeur	19,57	20,60	22,66	24,72	25,75
Posticheur	Gré à gré (THB et FQB)				

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la continuité</b>					
Scripte	27,81	29,87	30,90	31,93	32,45
Assistant scripte	17,51	18,80	19,57	20,09	20,60
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	22,66	23,69	25,75	27,81	28,84
	N/A		309,00	333,72	346,08
Créateur de costumes	29,87	31,93	35,02	36,05	37,08
	N/A		420,24	432,60	444,96
Chef costumier	26,78	28,58	32,96	33,99	34,51
	N/A		395,52	407,88	414,06
Costumier***	23,69	24,72	28,84	29,61	30,39
	N/A		346,08	355,35	364,62
Assistant costumier	16,48	17,51	23,69	24,72	25,24
Styliste	Gré à gré** (THB et FQB)				
Chef habilleur	25,75	26,78	29,61	30,39	30,90
Habilleur	20,60	22,15	24,46	24,98	25,49
Assistant habilleur	17,51	19,06	21,12	21,63	22,15
Concepteur de marionnettes	Gré à gré (THB et FQB)				
Couturier	21,12	22,66	23,18	24,72	25,75
Technicien spécialisé aux costumes	18,54	20,60	21,63	22,66	23,69
Technicien aux costumes	16,48	17,51	20,60	21,12	21,63
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef décorateur	29,61	30,39	33,99	35,02	35,54
Décorateur***	27,81	28,58	29,87	30,90	31,42
Assistant décorateur	22,15	22,66	24,72	25,24	25,75
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	23,69	25,24	25,75	26,27	26,78
Chef accessoiriste***	27,81	28,58	29,87	30,90	31,93
	N/A		358,44	370,80	383,16
Accessoiriste***	21,63	22,66	28,84	29,87	30,39
	N/A		346,08	358,44	364,62
Assistant accessoiriste	19,57	21,12	22,66	24,21	24,72
Chef paysagiste***	Gré à gré (THB et FQB)				
Paysagiste	19,06	20,60	21,63	22,66	23,18
Assistant paysagiste	Gré à gré				
Superviseur de construction	Gré à gré				
Assistant superviseur de construction	Gré à gré				

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Contremaître de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre scénique	27,81	29,87	30,90	31,67	32,45
Peintre scénique	24,72	26,52	28,84	29,61	30,39
Assistant peintre scénique	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre	27,81	29,87	30,90	31,67	32,45
Peintre	20,60	22,66	25,24	25,75	26,27
Assistant peintre	Gré à gré (THB seulement)				
Chef plâtrier	Gré à gré (THB et FQB)				
Plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef sculpteur mouleur	Gré à gré (THB et FQB)				
Sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Soudeur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef graphiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Graphiste	23,69	24,72	25,24	25,75	26,27
	N/A		302,82	309,00	315,18
Chef maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien d'effets spéciaux	25,75	27,55	30,90	31,67	32,45
Assistant technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Armurier	35,02	36,57	38,11	39,66	41,20
	N/A		457,32	475,86	494,40
Coordonnateur aux véhicules	23,69	25,24	25,75	26,27	27,04
	N/A		309,00	315,18	324,45
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	41,20	44,29	49,44	50,73	52,02
	N/A		593,28	608,73	624,18
Concepteur d'éclairage	41,20	44,29	49,44	50,73	52,02
	N/A		593,28	608,73	624,18
Programmeur d'éclairage	Gré à gré (THB et FQB)				
Concepteur de projection visuelle	Gré à gré (THB et FQB)				

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Opérateur de projection visuelle	Gré à gré (THB seulement)				
Chef éclairagiste	28,84	30,90	31,93	32,70	33,48
Best boy éclairagiste	26,78	28,58	28,84	29,61	30,39
Éclairagiste	23,69	25,24	26,78	27,55	28,33
Opérateur de console d'éclairage	26,78	28,58	28,84	29,61	30,39
Opérateur de génératrice	25,75	26,78	28,84	29,61	30,39
Opérateur de projecteur de poursuite	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de projecteur motorisé	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département des lieux de tournage</b>					
Directeur des lieux de tournage	28,84	30,90	31,93	32,96	33,48
	N/A		383,16	395,52	401,70
Assistant directeur des lieux de tournage	20,60	21,37	23,69	24,21	24,72
	N/A		284,28	290,46	296,64
Recherchiste de lieux de tournage	15,45	18,54	20,60	21,63	22,15
	N/A		247,20	259,56	265,74
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	13,91	14,94	16,48	17,00	17,51
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	18,54	19,06	21,63	22,66	23,69
	N/A		259,56	271,92	284,28
Secrétaire de production	18,54	19,06	20,60	21,63	22,66
Régisseur de plateau***	27,81	28,84	29,87	31,93	32,96
	N/A		358,44	383,16	395,52
Assistant régisseur de plateau	19,06	19,57	20,60	21,63	22,66
Cantinier	15,45	15,97	18,54	19,57	20,60
	N/A		222,48	234,84	247,20
Assistant cantinier	13,91	14,94	16,48	17,00	17,51
Directeur de plateau***	29,00	29,87	31,93	33,48	34,51
	N/A		383,16	401,70	414,06
Assistant de production plateau	15,45	16,48	18,03	18,54	19,06
Assistant de production spécialisé	14,94	15,97	17,51	18,03	18,54
Opérateur de camp de base	14,94	15,97	17,51	18,03	18,54
Coordonnateur de production	Gré à gré (THB et FQB)				
Responsable des animaux	Gré à gré (THB seulement)				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré (THB seulement)				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	28,84	30,90	31,93	32,96	33,99
Best boy machiniste	26,78	28,58	28,84	29,87	30,90
Machiniste	23,69	25,24	26,78	27,81	28,33

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Machiniste spécialisé	26,78	28,58	28,84	29,87	30,90
Opérateur de grue caméra	28,84	30,90	31,93	32,96	33,99
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef maquilleur	28,84	30,90	31,93	32,96	33,48
Maquilleur	27,81	29,87	30,39	30,90	31,42
Assistant maquilleur	25,75	26,27	26,78	27,55	28,07
Maquilleur d'effets spéciaux	29,44	30,90	31,93	32,96	33,48
<b>Département du montage</b>					
Monteur	31,93	32,96	33,99	35,02	36,05
	N/A		407,88	420,24	432,60
Assistant monteur	21,63	23,69	26,27	27,30	27,81
Coloriste	Gré à gré (THB et FQB)				
Monteur sonore	30,90	31,93	33,99	34,76	35,54
	N/A		407,88	417,15	426,42
Assistant monteur sonore	21,63	23,69	26,78	27,55	28,33
Mixeur sonore	30,90	31,93	33,99	34,76	35,54
Technicien de postproduction	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien en infographie	30,90	31,93	33,99	34,76	35,54
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision***	22,66	24,21	Gré à gré (THB et FQB)		
	N/A				
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Aiguilleur ISO	Gré à gré** (THB seulement)				
Contrôleur d'images (CCU)	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de télésouffleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de magnétoscopie	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de ralenti	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur aux com. internes (RF)*	Gré à gré (THB et FQB)				
Vidéographe	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré (THB et FQB)				
Preneur de son	30,90	31,93	33,99	35,02	36,05
Mixeur de son (alias sonorisateur)	28,84	29,87	32,96	33,99	35,02
	N/A		395,52	407,88	420,24
Perchiste	25,75	26,78	28,84	29,87	30,39
Assistant au son	20,60	22,15	24,21	24,98	25,49
Technicien aux câbles	16,48	17,00	19,06	19,83	20,34

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré (THB et FQB)				
Chauffeur spécialisé	18,54	19,57	20,60	21,12	21,63
Chauffeur	14,42	15,45	17,00	17,51	18,03
Coursier de plateau	14,42	15,45	17,00	17,51	18,03

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ou, dans le cas d'un styliste, le FQB ne peut en aucun cas être inférieur au THM (ou au FQM) établi, pour la période pertinente, à l'annexe M (colonne « Moins de 50,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

\*\*\* Le FQB peut uniquement être utilisé pour des journées essentiellement consacrées à des services rendus hors plateau.

## Annexe L (2021-2022)

### Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique

**Grille en vigueur du 10 novembre 2021 au 9 novembre 2022**

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	42,44	45,62	50,92	52,25	53,58
	N/A		611,08	626,99	642,91
Opérateur de caméra spécialisée	36,07	38,19	43,50	44,56	45,62
Caméraman	35,01	37,13	41,38	42,44	44,56
Assistant caméraman machiniste	23,34	24,93	28,11	29,17	30,24
1er assistant caméra	27,58	29,44	31,83	33,95	35,01
2e assistant caméra	23,34	24,93	27,58	28,64	29,17
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	19,10	20,42	23,07	23,87	23,87
Cadreur	36,07	38,19	43,50	44,56	45,62
Ingénieur 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Stéréographe	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Photographe de plateau	28,64	30,77	31,83	34,48	36,07
Opérateur de video-assist	19,10	19,63	20,16	21,22	22,28
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré (THB seulement)				
Programmeur de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	21,22	23,34	25,46	26,52	27,58
	N/A		305,54	318,27	331
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré (THB seulement)				
Opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef coiffeur	29,71	31,83	32,89	33,68	34,48
Coiffeur	28,64	29,17	29,71	30,50	30,77
Assistant coiffeur	20,16	21,22	23,34	25,46	26,52
Posticheur	Gré à gré (THB et FQB)				

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la continuité</b>					
Scripte	28,64	30,77	31,83	32,89	33,42
Assistant scripte	18,04	19,36	20,16	20,69	21,22
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	23,34	24,40	26,52	28,64	29,71
	N/A		318,27	343,73	356,46
Créateur de costumes	30,77	32,89	36,07	37,13	38,19
	N/A		432,85	445,58	458,31
Chef costumier	27,58	29,44	33,95	35,01	35,54
	N/A		407,39	420,12	426,48
Costumier***	24,40	25,46	29,71	30,50	31,30
	N/A		356,46	366,01	375,56
Assistant costumier	16,97	18,04	24,40	25,46	25,99
Styliste	Gré à gré ** (THB et FQB)				
Chef habilleur	26,52	27,58	30,50	31,30	31,83
Habilleur	21,22	22,81	25,20	25,73	26,26
Assistant habilleur	18,04	19,63	21,75	22,28	22,81
Concepteur de marionnettes	Gré à gré (THB et FQB)				
Couturier	21,75	23,34	23,87	25,46	26,52
Technicien spécialisé aux costumes	19,10	21,22	22,28	23,34	24,40
Technicien aux costumes	16,97	18,04	21,22	21,75	22,28
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef décorateur	30,50	31,30	35,01	36,07	36,60
	N/A		420,12	432,85	439,21
Décorateur***	28,64	29,44	30,77	31,83	32,36
	N/A		369,19	381,92	388,29
Assistant décorateur	22,81	23,34	25,46	25,99	26,52
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	24,40	25,99	26,52	27,05	27,58
Chef accessoiriste***	28,64	29,44	30,77	31,83	32,89
	N/A		369,19	381,92	394,65
Accessoiriste***	22,28	23,34	29,71	30,77	31,30
	N/A		356,46	369,19	375,56
Assistant accessoiriste	20,16	21,75	23,34	24,93	25,46
Chef paysagiste***	Gré à gré (THB et FQB)				
Paysagiste	19,63	21,22	22,28	23,34	23,87
Assistant paysagiste	Gré à gré (THB seulement)				



Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Superviseur de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Contremaître de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre scénique	28,64	30,77	31,83	32,62	33,42
Peintre scénique	25,46	27,32	29,71	30,50	31,30
Assistant peintre scénique	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre	28,64	30,77	31,83	32,62	33,42
Peintre	21,22	23,34	25,99	26,52	27,05
Assistant peintre	Gré à gré (THB seulement)				
Chef plâtrier	Gré à gré (THB et FQB)				
Plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef sculpteur mouleur	Gré à gré (THB et FQB)				
Sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Soudeur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef graphiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Graphiste	24,40	25,46	25,99	26,52	27,05
	N/A		311,90	318,27	324,64
Chef maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien d'effets spéciaux	26,52	28,38	31,83	32,62	33,42
Assistant technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Armurier	36,07	37,66	39,25	40,84	42,44
	N/A		471,04	490,14	509,23
Coordonnateur aux véhicules	24,40	25,99	26,52	27,05	27,85
	N/A		318,27	324,64	334,18
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	42,44	45,62	50,92	52,25	53,58
	N/A		611,08	626,99	642,91
Concepteur d'éclairage	42,44	45,62	50,92	52,25	53,58
	N/A		611,08	626,99	642,91

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Programmeur d'éclairage	Gré à gré (THB et FQB)				
Concepteur de projection visuelle	Gré à gré (THB et FQB)				
Opérateur de projection visuelle	Gré à gré (THB seulement)				
Chef éclairagiste	29,71	31,83	32,89	33,68	34,48
Best boy éclairagiste	27,58	29,44	29,71	30,50	31,30
Éclairagiste	24,40	25,99	27,58	28,38	29,17
Opérateur de console d'éclairage	27,58	29,44	29,71	30,50	31,30
Opérateur de génératrice	26,52	27,58	29,71	30,50	31,30
Opérateur de projecteur de poursuite	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de projecteur motorisé	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département des lieux de tournage</b>					
Directeur des lieux de tournage	29,71	31,83	32,89	33,95	34,48
	N/A		394,65	407,39	413,75
Assistant directeur des lieux de tournage	21,22	22,01	24,40	24,93	25,46
	N/A		292,81	299,17	305,54
Recherchiste de lieux de tournage	15,91	19,10	21,22	22,28	22,81
	N/A		254,62	267,35	273,71
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	14,32	15,38	16,97	17,50	18,04
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	19,10	19,63	22,28	23,34	24,40
	N/A		267,35	280,08	292,81
Secrétaire de production	19,10	19,63	21,22	22,28	23,34
Régisseur de plateau***	28,64	29,71	30,77	32,89	33,95
	N/A		369,19	394,65	407,39
Assistant régisseur de plateau	19,63	20,16	21,22	22,28	23,34
Cantinier	15,91	16,44	19,10	20,16	21,22
	N/A		229,15	241,89	254,62
Assistant cantinier	14,32	15,38	16,97	17,50	18,04
Directeur de plateau***	29,25	30,77	32,89	34,48	35,54
	N/A		394,65	413,75	426,48
Assistant de production plateau	15,91	16,97	18,57	19,10	19,63
Assistant de production spécialisé	15,38	16,44	18,04	18,57	19,10
Opérateur de camp de base	15,38	16,44	18,04	18,57	19,10
Coordonnateur de production	Gré à gré (THB et FQB)				
Responsable des animaux	Gré à gré (THB seulement)				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré (THB seulement)				
<b>Département des machinistes</b>					

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Chef machiniste	29,71	31,83	32,89	33,95	35,01
Best boy machiniste	27,58	29,44	29,71	30,77	31,83
Machiniste	24,40	25,99	27,58	28,64	29,17
Machiniste spécialisé	27,58	29,44	29,71	30,77	31,83
Opérateur de grue caméra	29,71	31,83	32,89	33,95	35,01
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef maquilleur	29,71	31,83	32,89	33,95	34,48
Maquilleur	28,64	30,77	31,30	31,83	32,36
Assistant maquilleur	26,52	27,05	27,58	28,38	28,91
Maquilleur d'effets spéciaux	29,71	31,83	32,89	33,95	34,48
<b>Département du montage</b>					
Monteur	32,89	33,95	35,01	36,07	37,13
	N/A		420,12	432,85	445,58
Assistant monteur	22,28	24,40	27,05	28,11	28,64
Coloriste	Gré à gré (THB et FQB)				
Monteur sonore	31,83	32,89	35,01	35,81	36,60
	N/A		420,12	429,66	439,21
Assistant monteur sonore	22,28	24,40	27,58	28,38	29,17
Mixeur sonore	31,83	32,89	35,01	35,81	36,60
Technicien de postproduction	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien en infographie	31,83	32,89	35,01	35,81	36,60
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision***	23,34	24,93	Gré à gré (THB et FQB)		
	N/A				
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Aiguilleur ISO	Gré à gré** (THB seulement)				
Contrôleur d'images (CCU)	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de télésoffleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de magnétoscopie	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de ralenti	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré (THB et FQB)				
Vidéographe	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré (THB et FQB)				
Preneur de son	31,83	32,89	35,01	36,07	37,13
Mixeur de son (alias sonorisateur)	29,71	30,77	33,95	35,01	36,07
	N/A		407,39	420,12	432,85

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Perchiste	26,52	27,58	29,71	30,77	31,30
Assistant au son	21,22	22,81	24,93	25,73	26,26
Technicien aux câbles	16,97	17,50	19,63	20,42	20,95
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré (THB et FQB)				
Chauffeur spécialisé	19,10	20,16	21,22	21,75	22,28
Chauffeur	14,85	15,91	17,50	18,04	18,57
Coursier de plateau	14,85	15,91	17,50	18,04	18,57

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ou, dans le cas d'un styliste, le FQB ne peut en aucun cas être inférieur au THM (ou au FQM) établi, pour la période pertinente, à l'annexe M (colonne « Moins de 50,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

\*\*\* Le FQB peut uniquement être utilisé pour des journées essentiellement consacrées à des services rendus hors plateau.

## Annexe L (2022-2023)

### Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une dramatique

#### Grille en vigueur du 10 novembre 2022 au 9 novembre 2023

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	43,71	46,99	52,45	53,82	55,18
	N/A		629,41	645,80	662,19
Opérateur de caméra spécialisée	37,15	39,34	44,80	45,89	46,99
Caméraman	36,06	38,25	42,62	43,71	45,89
Assistant caméraman machiniste	24,04	25,68	28,96	30,05	31,14
1er assistant caméra	28,41	30,32	32,78	34,97	36,06
2e assistant caméra	24,04	25,68	28,41	29,50	30,05
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	19,67	21,03	23,77	24,59	24,59
Cadreur	37,15	39,34	44,80	45,89	46,99
Ingénieur 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Stéréographe	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré (THB et FQB)				
Photographe de plateau	29,50	31,69	32,78	35,51	37,15
Opérateur de video-assist	19,67	20,22	20,76	21,85	22,95
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré (THB seulement)				
Programmeur de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Technicien de motion control	Gré à gré (THB et FQB)				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	21,85	24,04	26,23	27,32	28,41
	N/A		314,71	327,82	340,93
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré (THB seulement)				
Opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré (THB et FQB)				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef coiffeur	30,60	32,78	33,87	34,69	35,51
Coiffeur	29,50	30,05	30,60	31,42	31,69
Assistant coiffeur	20,76	21,85	24,04	26,23	27,32
Posticheur	Gré à gré (THB et FQB)				

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
<b>Département de la continuité</b>					
Scripte	29,50	31,69	32,78	33,87	34,42
Assistant scripte	18,58	19,94	20,76	21,31	21,85
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	24,04	25,13	27,32	29,50	30,60
	N/A		327,82	354,04	367,16
Créateur de costumes	31,69	33,87	37,15	38,25	39,34
	N/A		445,83	458,95	472,06
Chef costumier	28,41	30,32	34,97	36,06	36,61
	N/A		419,61	432,72	439,28
Costumier***	25,13	26,23	30,60	31,42	32,24
	N/A		367,16	376,99	386,83
Assistant costumier	17,48	18,58	25,13	26,23	26,77
Styliste	Gré à gré** (THB et FQB)				
Chef habilleur	27,32	28,41	31,42	32,24	32,78
Habilleur	21,85	23,49	25,95	26,50	27,04
Assistant habilleur	18,58	20,22	22,40	22,95	23,49
Concepteur de marionnettes	Gré à gré (THB et FQB)				
Couturier	22,40	24,04	24,59	26,23	27,32
Technicien spécialisé aux costumes	19,67	21,85	22,95	24,04	25,13
Technicien aux costumes	17,48	18,58	21,85	22,40	22,95
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef décorateur	31,42	32,24	36,06	37,15	37,70
	N/A		432,72	445,83	452,39
Décorateur***	29,50	30,32	31,69	32,78	33,33
	N/A		380,27	393,38	399,94
Assistant décorateur	23,49	24,04	26,23	26,77	27,32
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	25,13	26,77	27,32	27,86	28,41
Chef accessoiriste***	29,50	30,32	31,69	32,78	33,87
	N/A		380,27	393,38	406,49
Accessoiriste***	22,95	24,04	30,60	31,69	32,24
	N/A		367,16	380,27	386,83
Assistant accessoiriste	20,76	22,40	24,04	25,68	26,23
Chef paysagiste***	Gré à gré (THB et FQB)				
Paysagiste	20,22	21,85	22,95	24,04	24,59
Assistant paysagiste	Gré à gré (THB seulement)				
Superviseur de construction	Gré à gré (THB seulement)				

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 200,000\$/h</b>	<b>De 200,000\$ à 449,999\$/h</b>	<b>De 450,000\$ à 599,999\$/h</b>	<b>De 600,000\$ à 799,999\$/h</b>	<b>800,000\$/h et plus</b>
Assistant superviseur de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Contremaître de construction	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre scénique	29,50	31,69	32,78	33,60	34,42
Peintre scénique	26,23	28,14	30,60	31,42	32,24
Assistant peintre scénique	Gré à gré (THB seulement)				
Chef peintre	29,50	31,69	32,78	33,60	34,42
Peintre	21,85	24,04	26,77	27,32	27,86
Assistant peintre	Gré à gré (THB seulement)				
Chef plâtrier	Gré à gré (THB et FQB)				
Plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant plâtrier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef sculpteur mouleur	Gré à gré (THB et FQB)				
Sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant sculpteur mouleur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant ébéniste	Gré à gré (THB seulement)				
Soudeur	Gré à gré (THB seulement)				
Chef graphiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Graphiste	25,13	26,23	26,77	27,32	27,86
	N/A		321,26	327,82	334,37
Chef maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Maquettiste	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Assistant menuisier	Gré à gré (THB seulement)				
Chef technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Technicien d'effets spéciaux	27,32	29,23	32,78	33,60	34,42
Assistant technicien d'effets spéciaux	Gré à gré (THB seulement)				
Armurier	37,15	38,79	40,43	42,07	43,71
	N/A		485,17	504,84	524,51
Coordonnateur aux véhicules	25,13	26,77	27,32	27,86	28,68
	N/A		327,82	334,37	344,21
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	43,71	46,99	52,45	53,82	55,18
	N/A		629,41	645,80	662,19
Concepteur d'éclairage	43,71	46,99	52,45	53,82	55,18
	N/A		629,41	645,80	662,19

Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Programmeur d'éclairage	Gré à gré (THB et FQB)				
Concepteur de projection visuelle	Gré à gré (THB et FQB)				
Opérateur de projection visuelle	Gré à gré (THB seulement)				
Chef éclairagiste	30,60	32,78	33,87	34,69	35,51
Best boy éclairagiste	28,41	30,32	30,60	31,42	32,24
Éclairagiste	25,13	26,77	28,41	29,23	30,05
Opérateur de console d'éclairage	28,41	30,32	30,60	31,42	32,24
Opérateur de génératrice	27,32	28,41	30,60	31,42	32,24
Opérateur de projecteur de poursuite	Gré à gré** (THB et FQB)				
Opérateur de projecteur motorisé	Gré à gré** (THB et FQB)				
<b>Département des lieux de tournage</b>					
Directeur des lieux de tournage	30,60	32,78	33,87	34,97	35,51
	N/A		406,49	419,61	426,16
Assistant directeur des lieux de tournage	21,85	22,67	25,13	25,68	26,23
	N/A		301,59	308,15	314,71
Recherchiste de lieux de tournage	16,39	19,67	21,85	22,95	23,49
	N/A		262,25	275,37	281,92
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	14,75	15,84	17,48	18,03	18,58
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	19,67	20,22	22,95	24,04	25,13
	N/A		275,37	288,48	301,59
Secrétaire de production	19,67	20,22	21,85	22,95	24,04
Régisseur de plateau***	29,50	30,60	31,69	33,87	34,97
	N/A		380,27	406,49	419,61
Assistant régisseur de plateau	20,22	20,76	21,85	22,95	24,04
Cantinier	16,39	16,94	19,67	20,76	21,85
	N/A		236,03	249,14	262,25
Assistant cantinier	14,75	15,84	17,48	18,03	18,58
Directeur de plateau***	29,50	31,69	33,87	35,51	36,61
	N/A		406,49	426,16	439,28
Assistant de production plateau	16,39	17,48	19,12	19,67	20,22
Assistant de production spécialisé	15,84	16,94	18,58	19,12	19,67
Opérateur de camp de base	15,84	16,94	18,58	19,12	19,67
Coordonnateur de production	Gré à gré (THB et FQB)				
Responsable des animaux	Gré à gré (THB seulement)				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré (THB seulement)				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	30,60	32,78	33,87	34,97	36,06



Fonction	Moins de 200,000\$/h	De 200,000\$ à 449,999\$/h	De 450,000\$ à 599,999\$/h	De 600,000\$ à 799,999\$/h	800,000\$/h et plus
Best boy machiniste	28,41	30,32	30,60	31,69	32,78
Machiniste	25,13	26,77	28,41	29,50	30,05
Machiniste spécialisé	28,41	30,32	30,60	31,69	32,78
Opérateur de grue caméra	30,60	32,78	33,87	34,97	36,06
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré (THB et FQB)				
Chef maquilleur	30,60	32,78	33,87	34,97	35,51
Maquilleur	29,50	31,69	32,24	32,78	33,33
Assistant maquilleur	27,32	27,86	28,41	29,23	29,78
Maquilleur d'effets spéciaux	30,60	32,78	33,87	34,97	35,51
<b>Département du montage</b>					
Monteur	33,87	34,97	36,06	37,15	38,25
	N/A		432,72	445,83	458,95
Assistant monteur	22,95	25,13	27,86	28,96	29,50
Coloriste	Gré à gré (THB et FQB)				
Monteur sonore	32,78	33,87	36,06	36,88	37,70
	N/A		432,72	442,55	452,39
Assistant monteur sonore	22,95	25,13	28,41	29,23	30,05
Mixeur sonore	32,78	33,87	36,06	36,88	37,70
Technicien de postproduction	Gré à gré				
Technicien en infographie	32,78	33,87	36,06	36,88	37,70
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision***	24,04	25,68	Gré à gré (THB et FQB)		
	N/A				
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Aiguilleur ISO	Gré à gré** (THB seulement)				
Contrôleur d'images (CCU)	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de télésoffleur	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de magnétoscopie	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur de ralenti	Gré à gré** (THB seulement)				
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré (THB et FQB)				
Vidéographe	Gré à gré** (THB seulement)				
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré (THB et FQB)				
Preneur de son	32,78	33,87	36,06	37,15	38,25
Mixeur de son (alias sonorisateur)	30,60	31,69	34,97	36,06	37,15
	N/A		419,61	432,72	445,83
Perchiste	27,32	28,41	30,60	31,69	32,24

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 200,000\$/h</b>	<b>De 200,000\$ à 449,999\$/h</b>	<b>De 450,000\$ à 599,999\$/h</b>	<b>De 600,000\$ à 799,999\$/h</b>	<b>800,000\$/h et plus</b>
Assistant au son	21,85	23,49	25,68	26,50	27,04
Technicien aux câbles	17,48	18,03	20,22	21,03	21,58
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré (THB et FQB)				
Chauffeur spécialisé	19,67	20,76	21,85	22,40	22,95
Chauffeur	15,30	16,39	18,03	18,58	19,12
Coursier de plateau	15,30	16,39	18,03	18,58	19,12

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ou, dans le cas d'un styliste, le FQB ne peut en aucun cas être inférieur au THM (ou au FQM) établi, pour la période pertinente, à l'annexe M (colonne « Moins de 50,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

\*\*\* Le FQB peut uniquement être utilisé pour des journées essentiellement consacrées à des services rendus hors plateau.

## Annexe M (2019-2020)

Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique

### **Grille en vigueur du 10 novembre 2019 au 9 novembre 2020**

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	39	40	41,5	43	44
Opérateur de caméra spécialisée	33	34	35,5	38	39
Caméraman	32	33	34,5	37	38
Assistant caméraman machiniste	24	25	26	27	28
1er assistant caméra	Gré à gré**				
2e assistant caméra	Gré à gré**				
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	Gré à gré**				
Cadreur	Gré à gré				
Ingénieur 3D*	Gré à gré				
Séréographe	Gré à gré				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré				
Photographe de plateau	26	27	28	29	30
Opérateur de video-assist	Gré à gré**				
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré				
Programmeur de motion control	Gré à gré				
Technicien de motion control	Gré à gré				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	Gré à gré **				
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré				
Opérateur de drone	Gré à gré				
Assistant opérateur de drone*	Gré à gré				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure*	Gré à gré				
Chef coiffeur	29	29,5	31	32,5	33,5
Coiffeur	27	27,5	29	30,5	31,5
Assistant coiffeur	22,5	23	24,5	25,5	26,5
Posticheur*	Gré à gré				

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
<b>Département de la continuité</b>					
Scripte	Gré à gré**				
Assistant scripte	Gré à gré**				
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	23	23,5	25	26	27
Créateur de costumes	30	30,5	32	33	34
Chef costumier	28	28,5	30	31,25	31,75
Costumier	24	25	26	27	28
Assistant costumier	18	18,5	20	21	22
Styliste*	24	26	28	30	32
Chef habilleur	25	25,5	27	28	28,5
Habilleur	21	22	23	24	25
Assistant habilleur	17	17,5	18	19	19,5
Concepteur de marionnettes	Gré à gré				
Couturier	23	23,5	24,5	26	27
Technicien spécialisé aux costumes	18	18,5	20	21	22
Technicien aux costumes	16	16,5	18	19	20
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré				
Chef décorateur	29	29,5	31	32,25	33
Décorateur	27,68	27,68	29	30,25	31
Assistant décorateur	21,5	22	23	24	24,5
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	23	24	25	25,5	26
Chef accessoiriste	27	27,5	29	30,25	31
Accessoiriste	25	25,5	27	27,5	29
Assistant accessoiriste	19	19,5	20	20,75	23
Chef paysagiste	Gré à gré				
Paysagiste	Gré à gré				
Assistant paysagiste	Gré à gré				
Superviseur de construction	Gré à gré				
Assistant superviseur de construction	Gré à gré				
Contremaître de construction	Gré à gré				
Chef peintre scénique	Gré à gré				
Peintre scénique	24	24,5	26	27	28
Assistant peintre scénique	Gré à gré				
Chef peintre	27	27,5	29	30,5	31
Peintre	20	20,5	22	23	24

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 50,000\$/h</b>	<b>De 50,000\$ à 99,999\$/h</b>	<b>De 100,000\$ à 174,999\$/h</b>	<b>De 175,000\$ à 399,999\$/h</b>	<b>400,000\$/h et plus</b>
Assistant peintre			Gré à gré		
Chef plâtrier			Gré à gré		
Plâtrier			Gré à gré		
Assistant plâtrier			Gré à gré		
Chef sculpteur mouleur			Gré à gré		
Sculpteur mouleur			Gré à gré		
Assistant sculpteur mouleur			Gré à gré		
Chef ébéniste			Gré à gré		
Ébéniste			Gré à gré		
Assistant ébéniste			Gré à gré		
Soudeur			Gré à gré		
Chef graphiste			Gré à gré		
Graphiste			Gré à gré		
Chef maquettiste			Gré à gré		
Maquettiste			Gré à gré		
Chef menuisier			Gré à gré		
Menuisier			Gré à gré		
Assistant menuisier			Gré à gré		
Chef technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Technicien d'effets spéciaux	25	25,5	26,75	28	29
Assistant technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Armurier	27	27,5	29	30,25	30,75
Coordonnateur aux véhicules	23	23,5	24,5	25,5	26
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	39	40	41,5	44,25	44
Concepteur d'éclairage	39	40	41,5	44,25	44
Programmeur d'éclairage			Gré à gré		
Concepteur de projection visuelle			Gré à gré		
Opérateur de projection visuelle			Gré à gré		
Chef éclairagiste	28	29	30	31	32
Best boy éclairagiste	26	27	28	28,75	29,5
Éclairagiste	23	24	25	26	27
Opérateur de console d'éclairage	28	29	30	31	32
Opérateur de génératrice	24	25	26	27	28
Opérateur de projecteur de poursuite	24	25	26	27	28
Opérateur de projecteur motorisé	28	29	30	31	32

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
<b>Département des lieux de tournage</b>					
Directeur des lieux de tournage	28	29	30	31	32
Assistant directeur des lieux de tournage	20	20,75	21,5	22,5	23
Recherchiste de lieux de tournage	14	15	16	17	18
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	13,5	14	15	15,5	16
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	18	18,5	19	19,5	20
Secrétaire de production	18	18,5	19	19,5	20
Régisseur de plateau	28	29	30	31	32
Assistant régisseur de plateau	18	18,5	19	19,5	20
Cantinier	14,5	15	17	18	18,5
Assistant cantinier	13	13,5	14,5	15	15,5
Directeur de plateau	28,7	29	30	31	32
Assistant de production plateau	15	15,5	16,5	17	17,5
Assistant de production spécialisé	14,5	15	16	16,5	17
Opérateur de camp de base	14,5	15	16	16,5	17
Coordonnateur de production	Gré à gré				
Responsable des animaux	Gré à gré				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	28	28,5	29	30,25	31
Best boy machiniste	26	27	28	29	30
Machiniste	23	24	25	26	26,5
Machiniste spécialisé	26	27	28	29	29,5
Opérateur de grue caméra	28	28,5	29	30,25	31
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré				
Chef maquilleur	28	28,5	30	31	32
Maquilleur	27,17	28	29	30	31
Assistant maquilleur	25	25,5	26,75	27,75	28,25
Maquilleur d'effets spéciaux	29,17	29,17	30	31	32
<b>Département du montage</b>					
Monteur	29	32	33	34	35
Assistant monteur	21	21,5	22,5	23,5	24
Coloriste	Gré à gré				
Monteur sonore	29	30	31	32,25	33

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 50,000\$/h</b>	<b>De 50,000\$ à 99,999\$/h</b>	<b>De 100,000\$ à 174,999\$/h</b>	<b>De 175,000\$ à 399,999\$/h</b>	<b>400,000\$/h et plus</b>
Assistant monteur sonore	21	21,5	22,5	23,5	24
Mixeur sonore	29	30	31	32,25	33
Technicien de postproduction	Gré à gré				
Technicien en infographie	29	30	31	32,25	33
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision	23	24	25	26	27
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	30	31	32	33	34
Aiguilleur ISO	30	31	32	33	34
Contrôleur d'images (CCU)	30	31	32	33	34
Opérateur de télésoffleur	25	26	27	28	28,5
Opérateur de magnétoscopie	25	26	27	28	28,5
Opérateur de ralenti	25	26	27	28	29
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré				
Vidéographe	25	26	27	28	29
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré				
Preneur de son	29	31	32	33	34
Mixeur de son (alias sonorisateur)	28	30	31	32	33
Perchiste	24	26	27	28	29
Assistant au son	20,25	21,5	22,5	24	25
Technicien aux câbles	16	16,5	17	17,75	18
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré				
Chauffeur spécialisé	18	18,5	19	19,5	20
Chauffeur	14	14,5	15,5	16	16,5
Coursier de plateau	14	14,5	15,5	16	16,5

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ne peut en aucun cas être inférieur au THM établi, pour la période pertinente, à l'annexe L (colonne « Moins de 200,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

## Annexe M (2020-2021)

Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique

### Grille en vigueur du 10 novembre 2020 au 9 novembre 2021

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	40,17	41,20	42,75	44,29	45,32
Opérateur de caméra spécialisée	33,99	35,02	36,57	39,14	40,17
Caméraman	32,96	33,99	35,54	38,11	39,14
Assistant caméraman machiniste	24,72	25,75	26,78	27,81	28,84
1er assistant caméra	Gré à gré**				
2e assistant caméra	Gré à gré**				
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	Gré à gré**				
Cadreur	Gré à gré				
Ingénieur 3D	Gré à gré				
Stéreoopérateur	Gré à gré				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré				
Photographe de plateau	26,78	27,81	28,84	29,87	30,90
Opérateur de video-assist	Gré à gré**				
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré				
Programmeur de motion control	Gré à gré				
Technicien de motion control	Gré à gré				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	Gré à gré **				
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré				
Opérateur de drone	Gré à gré				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré				
Chef coiffeur	29,87	30,39	31,93	33,48	34,51
Coiffeur	27,81	28,33	29,87	31,42	32,45
Assistant coiffeur	23,18	23,69	25,24	26,27	27,30
Posticheur	Gré à gré				
<b>Département de la continuité</b>					



Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Scripte	Gré à gré**				
Assistant scripte	Gré à gré**				
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	23,69	24,21	25,75	26,78	27,81
Créateur de costumes	30,90	31,42	32,96	33,99	35,02
Chef costumier	28,84	29,36	30,90	32,19	32,70
Costumier	24,72	25,75	26,78	27,81	28,84
Assistant costumier	18,54	19,06	20,60	21,63	22,66
Styliste	24,72	26,78	28,84	30,90	32,96
Chef habilleur	25,75	26,27	27,81	28,84	29,36
Habilleur	21,63	22,66	23,69	24,72	25,75
Assistant habilleur	17,51	18,03	18,54	19,57	20,09
Concepteur de marionnettes	Gré gré				
Couturier	23,69	24,21	25,24	26,78	27,81
Technicien spécialisé aux costumes	18,54	19,06	20,60	21,63	22,66
Technicien aux costumes	16,48	17,00	18,54	19,57	20,60
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré				
Chef décorateur	29,87	30,39	31,93	33,22	33,99
Décorateur	27,81	28,51	29,87	31,16	31,93
Assistant décorateur	22,15	22,66	23,69	24,72	25,24
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	23,69	24,72	25,75	26,27	26,78
Chef accessoiriste	27,81	28,33	29,87	31,16	31,93
Accessoiriste	25,75	26,27	27,81	28,33	29,87
Assistant accessoiriste	19,57	20,09	20,60	21,37	23,69
Chef paysagiste	Gré à gré				
Paysagiste	Gré à gré				
Assistant paysagiste	Gré à gré				
Superviseur de construction	Gré à gré				
Assistant superviseur de construction	Gré à gré				
Contremaître de construction	Gré à gré				
Chef peintre scénique	Gré à gré				
Peintre scénique	24,72	25,24	26,78	27,81	28,84
Assistant peintre scénique	Gré à gré				
Chef peintre	27,81	28,33	29,87	31,42	31,93
Peintre	20,60	21,12	22,66	23,69	24,72
Assistant peintre	Gré à gré				

<b>Fonction</b>	<b>Moins de 50,000\$/h</b>	<b>De 50,000\$ à 99,999\$/h</b>	<b>De 100,000\$ à 174,999\$/h</b>	<b>De 175,000\$ à 399,999\$/h</b>	<b>400,000\$/h et plus</b>
Chef plâtrier			Gré à gré		
Plâtrier			Gré à gré		
Assistant plâtrier			Gré à gré		
Chef sculpteur mouleur			Gré à gré		
Sculpteur mouleur			Gré à gré		
Assistant sculpteur mouleur			Gré à gré		
Chef ébéniste			Gré à gré		
Ébéniste			Gré à gré		
Assistant ébéniste			Gré à gré		
Soudeur			Gré à gré		
Chef graphiste			Gré à gré		
Graphiste			Gré à gré		
Chef maquettiste			Gré à gré		
Maquettiste			Gré à gré		
Chef menuisier			Gré à gré		
Menuisier			Gré à gré		
Assistant menuisier			Gré à gré		
Chef technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Technicien d'effets spéciaux	25,75	26,27	27,55	28,84	29,87
Assistant technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Armurier	27,81	28,33	29,87	31,16	31,67
Coordonnateur aux véhicules	23,69	24,21	25,24	26,27	26,78
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	40,17	41,20	42,75	45,58	45,32
Concepteur d'éclairage	40,17	41,20	42,75	45,58	45,32
Programmeur d'éclairage			Gré à gré		
Concepteur de projection visuelle			Gré à gré		
Opérateur de projection visuelle			Gré à gré		
Chef éclairagiste	28,84	29,87	30,90	31,93	32,96
Best boy éclairagiste	26,78	27,81	28,84	29,61	30,39
Éclairagiste	23,69	24,72	25,75	26,78	27,81
Opérateur de console d'éclairage	28,84	29,87	30,90	31,93	32,96
Opérateur de génératrice	24,72	25,75	26,78	27,81	28,84
Opérateur de projecteur de poursuite	24,72	25,75	26,78	27,81	28,84
Opérateur de projecteur motorisé	28,84	29,87	30,90	31,93	32,96
<b>Département des lieux de tournage</b>					

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Directeur des lieux de tournage	28,84	29,87	30,90	31,93	32,96
Assistant directeur des lieux de tournage	20,60	21,37	22,15	23,18	23,69
Recherchiste de lieux de tournage	14,42	15,45	16,48	17,51	18,54
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	13,91	14,42	15,45	15,97	16,48
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	18,54	19,06	19,57	20,09	20,60
Secrétaire de production	18,54	19,06	19,57	20,09	20,60
Régisseur de plateau	28,84	29,87	30,90	31,93	32,96
Assistant régisseur de plateau	18,54	19,06	19,57	20,09	20,60
Cantinier	14,94	15,45	17,51	18,54	19,06
Assistant cantinier	13,39	13,91	14,94	15,45	15,97
Directeur de plateau	28,84	29,87	30,90	31,93	32,96
Assistant de production plateau	15,45	15,97	17,00	17,51	18,03
Assistant de production spécialisé	14,94	15,45	16,48	17,00	17,51
Opérateur de camp de base	14,94	15,45	16,48	17,00	17,51
Coordonnateur de production	Gré à gré				
Responsable des animaux	Gré à gré				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	28,84	29,36	29,87	31,16	31,93
Best boy machiniste	26,78	27,81	28,84	29,87	30,90
Machiniste	23,69	24,72	25,75	26,78	27,30
Machiniste spécialisé	26,78	27,81	28,84	29,87	30,39
Opérateur de grue caméra	28,84	29,36	29,87	31,16	31,93
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré				
Chef maquilleur	28,84	29,36	30,90	31,93	32,96
Maquilleur	27,81	28,84	29,87	30,90	31,93
Assistant maquilleur	25,75	26,27	27,55	28,58	29,10
Maquilleur d'effets spéciaux	29,44	30,05	30,90	31,93	32,96
<b>Département du montage</b>					
Monteur	29,87	32,96	33,99	35,02	36,05
Assistant monteur	21,63	22,15	23,18	24,21	24,72
Coloriste	Gré à gré				
Monteur sonore	29,87	30,90	31,93	33,22	33,99
Assistant monteur sonore	21,63	22,15	23,18	24,21	24,72

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Mixeur sonore	29,87	30,90	31,93	33,22	33,99
Technicien de postproduction	Gré à gré				
Technicien en infographie	29,87	30,90	31,93	33,22	33,99
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision	23,69	24,72	25,75	26,78	27,81
	284,28	296,64	309,00	321,36	333,72
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	30,90	31,93	32,96	33,99	35,02
Aiguilleur ISO	30,90	31,93	32,96	33,99	35,02
Contrôleur d'images (CCU)	30,90	31,93	32,96	33,99	35,02
Opérateur de télésouffleur	25,75	26,78	27,81	28,84	29,36
Opérateur de magnétoscopie	25,75	26,78	27,81	28,84	29,36
Opérateur de ralenti	25,75	26,78	27,81	28,84	29,87
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré				
Vidéographe	25,75	26,78	27,81	28,84	29,87
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré				
Preneur de son	29,87	31,93	32,96	33,99	35,02
Mixeur de son (alias sonorisateur)	28,84	30,90	31,93	32,96	33,99
Perchiste	24,72	26,78	27,81	28,84	29,87
Assistant au son	20,60	22,15	23,18	24,72	25,75
Technicien aux câbles	16,48	17,00	17,51	18,28	18,54
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré				
Chauffeur spécialisé	18,54	19,06	19,57	20,09	20,60
Chauffeur	14,42	14,94	15,97	16,48	17,00
Coursier de plateau	14,42	14,94	15,97	16,48	17,00

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ne peut en aucun cas être inférieur au THM établi, pour la période pertinente, à l'annexe L (colonne « Moins de 200,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

## Annexe M (2021-2022)

Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique

### **Grille en vigueur du 10 novembre 2021 au 9 novembre 2022**

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	41,38	42,44	44,03	45,62	46,68
Opérateur de caméra spécialisée	35,01	36,07	37,66	40,31	41,38
Caméraman	33,95	35,01	36,60	39,25	40,31
Assistant caméraman machiniste	25,46	26,52	27,58	28,64	29,71
1er assistant caméra	Gré à gré**				
2e assistant caméra	Gré à gré**				
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	Gré à gré**				
Cadreur	Gré à gré				
Ingénieur 3D	Gré à gré				
Séréographe	Gré à gré				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré				
Photographe de plateau	27,58	28,64	29,71	30,77	31,83
Opérateur de video-assist	Gré à gré**				
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré				
Programmeur de motion control	Gré à gré				
Technicien de motion control	Gré à gré				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	Gré à gré **				
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré				
Opérateur de drone	Gré à gré				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré				
Chef coiffeur	30,77	31,30	32,89	34,48	35,54
Coiffeur	28,64	29,17	30,77	32,36	33,42
Assistant coiffeur	23,87	24,40	25,99	27,05	28,11
Posticheur	Gré à gré				
<b>Département de la continuité</b>					

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Scripte	Gré à gré**				
Assistant scripte	Gré à gré**				
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	24,40	24,93	26,52	27,58	28,64
Créateur de costumes	31,83	32,36	33,95	35,01	36,07
Chef costumier	29,71	30,24	31,83	33,15	33,68
Costumier	25,46	26,52	27,58	28,64	29,71
Assistant costumier	19,10	19,63	21,22	22,28	23,34
Styliste	25,46	27,58	29,71	31,83	33,95
Chef habilleur	26,52	27,05	28,64	29,71	30,24
Habilleur	22,28	23,34	24,40	25,46	26,52
Assistant habilleur	18,04	18,57	19,10	20,16	20,69
Concepteur de marionnettes	Gré à gré				
Couturier	24,40	24,93	25,99	27,58	28,64
Technicien spécialisé aux costumes	19,10	19,63	21,22	22,28	23,34
Technicien aux costumes	16,97	17,50	19,10	20,16	21,22
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré				
Chef décorateur	30,77	31,30	32,89	34,21	35,01
Décorateur	28,64	29,37	30,77	32,09	32,89
Assistant décorateur	22,81	23,34	24,40	25,46	25,99
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	24,40	25,46	26,52	27,05	27,58
Chef accessoiriste	28,64	29,17	30,77	32,09	32,89
Accessoiriste	26,52	27,05	28,64	29,17	30,77
Assistant accessoiriste	20,16	20,69	21,22	22,01	24,40
Chef paysagiste	Gré à gré				
Paysagiste	Gré à gré				
Assistant paysagiste	Gré à gré				
Superviseur de construction	Gré à gré				
Assistant superviseur de construction	Gré à gré				
Contremaître de construction	Gré à gré				
Chef peintre scénique	Gré à gré				
Peintre scénique	25,46	25,99	27,58	28,64	29,71
Assistant peintre scénique	Gré à gré				
Chef peintre	28,64	29,17	30,77	32,36	32,89
Peintre	21,22	21,75	23,34	24,40	25,46
Assistant peintre	Gré à gré				

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Chef plâtrier			Gré à gré		
Plâtrier			Gré à gré		
Assistant plâtrier			Gré à gré		
Chef sculpteur mouleur			Gré à gré		
Sculpteur mouleur			Gré à gré		
Assistant sculpteur mouleur			Gré à gré		
Chef ébéniste			Gré à gré		
Ébéniste			Gré à gré		
Assistant ébéniste			Gré à gré		
Soudeur			Gré à gré		
Chef graphiste			Gré à gré		
Graphiste			Gré à gré		
Chef maquettiste			Gré à gré		
Maquettiste			Gré à gré		
Chef menuisier			Gré à gré		
Menuisier			Gré à gré		
Assistant menuisier			Gré à gré		
Chef technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Technicien d'effets spéciaux	26,52	27,05	28,38	29,71	30,77
Assistant technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Armurier	28,64	29,17	30,77	32,09	32,62
Coordonnateur aux véhicules	24,40	24,93	25,99	27,05	27,58
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	41,38	42,44	44,03	46,94	46,68
Concepteur d'éclairage	41,38	42,44	44,03	46,94	46,68
Programmeur d'éclairage			Gré à gré		
Concepteur de projection visuelle			Gré à gré		
Opérateur de projection visuelle			Gré à gré		
Chef éclairagiste	29,71	30,77	31,83	32,89	33,95
Best boy éclairagiste	27,58	28,64	29,71	30,50	31,30
Éclairagiste	24,40	25,46	26,52	27,58	28,64
Opérateur de console d'éclairage	29,71	30,77	31,83	32,89	33,95
Opérateur de génératrice	25,46	26,52	27,58	28,64	29,71
Opérateur de projecteur de poursuite	25,46	26,52	27,58	28,64	29,71
Opérateur de projecteur motorisé	29,71	30,77	31,83	32,89	33,95
<b>Département des lieux de tournage</b>					

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Directeur des lieux de tournage	29,71	30,77	31,83	32,89	33,95
Assistant directeur des lieux de tournage	21,22	22,01	22,81	23,87	24,40
Recherchiste de lieux de tournage	14,85	15,91	16,97	18,04	19,10
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	14,32	14,85	15,91	16,44	16,97
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	19,10	19,63	20,16	20,69	21,22
Secrétaire de production	19,10	19,63	20,16	20,69	21,22
Régisseur de plateau	29,71	30,77	31,83	32,89	33,95
Assistant régisseur de plateau	19,10	19,63	20,16	20,69	21,22
Cantinier	15,38	15,91	18,04	19,10	19,63
Assistant cantinier	13,79	14,32	15,38	15,91	16,44
Directeur de plateau	29,71	30,77	31,83	32,89	33,95
Assistant de production plateau	15,91	16,44	17,50	18,04	18,57
Assistant de production spécialisé	15,38	15,91	16,97	17,50	18,04
Opérateur de camp de base	15,38	15,91	16,97	17,50	18,04
Coordonnateur de production	Gré à gré				
Responsable des animaux	Gré à gré				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	29,71	30,24	30,77	32,09	32,89
Best boy machiniste	27,58	28,64	29,71	30,77	31,83
Machiniste	24,40	25,46	26,52	27,58	28,11
Machiniste spécialisé	27,58	28,64	29,71	30,77	31,30
Opérateur de grue caméra	29,71	30,24	30,77	32,09	32,89
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré				
Chef maquilleur	29,71	30,24	31,83	32,89	33,95
Maquilleur	28,64	29,71	30,77	31,83	32,89
Assistant maquilleur	26,52	27,05	28,38	29,44	29,97
Maquilleur d'effets spéciaux	29,71	30,95	31,83	32,89	33,95
<b>Département du montage</b>					
Monteur	30,77	33,95	35,01	36,07	37,13
Assistant monteur	22,28	22,81	23,87	24,93	25,46
Coloriste	Gré à gré				
Monteur sonore	30,77	31,83	32,89	34,21	35,01
Assistant monteur sonore	22,28	22,81	23,87	24,93	25,46



Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Mixeur sonore	30,77	31,83	32,89	34,21	35,01
Technicien de postproduction	Gré à gré				
Technicien en infographie	30,77	31,83	32,89	34,21	35,01
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision	24,40	25,46	26,52	27,58	28,64
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	31,83	32,89	33,95	35,01	36,07
Aiguilleur ISO	31,83	32,89	33,95	35,01	36,07
Contrôleur d'images (CCU)	31,83	32,89	33,95	35,01	36,07
Opérateur de télésouffleur	26,52	27,58	28,64	29,71	30,24
Opérateur de magnétoscopie	26,52	27,58	28,64	29,71	30,24
Opérateur de ralenti	26,52	27,58	28,64	29,71	30,77
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré				
Vidéographe	26,52	27,58	28,64	29,71	30,77
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré				
Preneur de son	30,77	32,89	33,95	35,01	36,07
Mixeur de son (alias sonorisateur)	29,71	31,83	32,89	33,95	35,01
Perchiste	25,46	27,58	28,64	29,71	30,77
Assistant au son	21,22	22,81	23,87	25,46	26,52
Technicien aux câbles	16,97	17,50	18,04	18,83	19,10
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré				
Chauffeur spécialisé	19,10	19,63	20,16	20,69	21,22
Chauffeur	14,85	15,38	16,44	16,97	17,50
Coursier de plateau	14,85	15,38	16,44	16,97	17,50

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ne peut en aucun cas être inférieur au THM établi, pour la période pertinente, à l'annexe L (colonne « Moins de 200,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

## Annexe M (2022-2023)

Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production n'étant pas une dramatique

### **Grille en vigueur du 10 novembre 2022 au 9 novembre 2023**

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
<b>Département de la caméra</b>					
Directeur de la photographie	42,62	43,71	45,35	46,99	48,08
Opérateur de caméra spécialisée	36,06	37,15	38,79	41,52	42,62
Caméraman	34,97	36,06	37,70	40,43	41,52
Assistant caméraman machiniste	26,23	27,32	28,41	29,50	30,60
1er assistant caméra	Gré à gré**				
2e assistant caméra	Gré à gré**				
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	Gré à gré**				
Cadreur	Gré à gré				
Ingénieur 3D	Gré à gré				
Stéreoopérateur	Gré à gré				
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique	Gré à gré				
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré				
Photographe de plateau	28,41	29,50	30,60	31,69	32,78
Opérateur de video-assist	Gré à gré**				
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré				
Programmeur de motion control	Gré à gré				
Technicien de motion control	Gré à gré				
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	Gré à gré **				
Tech. de caméra à tête télécommandée	Gré à gré				
Opérateur de drone	Gré à gré				
Assistant opérateur de drone	Gré à gré				
<b>Département de la coiffure</b>					
Concepteur de coiffure	Gré à gré				
Chef coiffeur	31,69	32,24	33,87	35,51	36,61
Coiffeur	29,50	30,05	31,69	33,33	34,42
Assistant coiffeur	24,59	25,13	26,77	27,86	28,96
Posticheur	Gré à gré				
<b>Département de la continuité</b>					

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Scripte	Gré à gré**				
Assistant scripte	Gré à gré**				
<b>Département des costumes</b>					
Coordonnateur des costumes	25,13	25,68	27,32	28,41	29,50
Créateur de costumes	32,78	33,33	34,97	36,06	37,15
Chef costumier	30,60	31,14	32,78	34,15	34,69
Costumier	26,23	27,32	28,41	29,50	30,60
Assistant costumier	19,67	20,22	21,85	22,95	24,04
Styliste	26,23	28,41	30,60	32,78	34,97
Chef habilleur	27,32	27,86	29,50	30,60	31,14
Habilleur	22,95	24,04	25,13	26,23	27,32
Assistant habilleur	18,58	19,12	19,67	20,76	21,31
Concepteur de marionnettes	Gré à gré				
Couturier	25,13	25,68	26,77	28,41	29,50
Technicien spécialisé aux costumes	19,67	20,22	21,85	22,95	24,04
Technicien aux costumes	17,48	18,03	19,67	20,76	21,85
<b>Département des décors</b>					
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré				
Chef décorateur	31,69	32,24	33,87	35,24	36,06
Décorateur	29,50	30,25	31,69	33,05	33,87
Assistant décorateur	23,49	24,04	25,13	26,23	26,77
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	25,13	26,23	27,32	27,86	28,41
Chef accessoiriste	29,50	30,05	31,69	33,05	33,87
Accessoiriste	27,32	27,86	29,50	30,05	31,69
Assistant accessoiriste	20,76	21,31	21,85	22,67	25,13
Chef paysagiste	Gré à gré				
Paysagiste	Gré à gré				
Assistant paysagiste	Gré à gré				
Superviseur de construction	Gré à gré				
Assistant superviseur de construction	Gré à gré				
Contremaître de construction	Gré à gré				
Chef peintre scénique	Gré à gré				
Peintre scénique	26,23	26,77	28,41	29,50	30,60
Assistant peintre scénique	Gré à gré				
Chef peintre	29,50	30,05	31,69	33,33	33,87
Peintre	21,85	22,40	24,04	25,13	26,23
Assistant peintre	Gré à gré				

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Chef plâtrier			Gré à gré		
Plâtrier			Gré à gré		
Assistant plâtrier			Gré à gré		
Chef sculpteur mouleur			Gré à gré		
Sculpteur mouleur			Gré à gré		
Assistant sculpteur mouleur			Gré à gré		
Chef ébéniste			Gré à gré		
Ébéniste			Gré à gré		
Assistant ébéniste			Gré à gré		
Soudeur			Gré à gré		
Chef graphiste			Gré à gré		
Graphiste			Gré à gré		
Chef maquettiste			Gré à gré		
Maquettiste			Gré à gré		
Chef menuisier			Gré à gré		
Menuisier			Gré à gré		
Assistant menuisier			Gré à gré		
Chef technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Technicien d'effets spéciaux	27,32	27,86	29,23	30,60	31,69
Assistant technicien d'effets spéciaux			Gré à gré		
Armurier	29,50	30,05	31,69	33,05	33,60
Coordonnateur aux véhicules	25,13	25,68	26,77	27,86	28,41
<b>Département des éclairages</b>					
Directeur d'éclairage	42,62	43,71	45,35	48,35	48,08
Concepteur d'éclairage	42,62	43,71	45,35	48,35	48,08
Programmeur d'éclairage			Gré à gré		
Concepteur de projection visuelle			Gré à gré		
Opérateur de projection visuelle			Gré à gré		
Chef éclairagiste	30,60	31,69	32,78	33,87	34,97
Best boy éclairagiste	28,41	29,50	30,60	31,42	32,24
Éclairagiste	25,13	26,23	27,32	28,41	29,50
Opérateur de console d'éclairage	30,60	31,69	32,78	33,87	34,97
Opérateur de génératrice	26,23	27,32	28,41	29,50	30,60
Opérateur de projecteur de poursuite	26,23	27,32	28,41	29,50	30,60
Opérateur de projecteur motorisé	30,60	31,69	32,78	33,87	34,97
<b>Département des lieux de tournage</b>					

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Directeur des lieux de tournage	30,60	31,69	32,78	33,87	34,97
Assistant directeur des lieux de tournage	21,85	22,67	23,49	24,59	25,13
Recherchiste de lieux de tournage	15,30	16,39	17,48	18,58	19,67
<b>Département de la logistique</b>					
Assistant de production*	14,75	15,30	16,39	16,94	17,48
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	19,67	20,22	20,76	21,31	21,85
Secrétaire de production	19,67	20,22	20,76	21,31	21,85
Régisseur de plateau	30,60	31,69	32,78	33,87	34,97
Assistant régisseur de plateau	19,67	20,22	20,76	21,31	21,85
Cantinier	15,84	16,39	18,58	19,67	20,22
Assistant cantinier	14,21	14,75	15,84	16,39	16,94
Directeur de plateau	30,60	31,69	32,78	33,87	34,97
Assistant de production plateau	16,39	16,94	18,03	18,58	19,12
Assistant de production spécialisé	15,84	16,39	17,48	18,03	18,58
Opérateur de camp de base	15,84	16,39	17,48	18,03	18,58
Coordonnateur de production	Gré à gré				
Responsable des animaux	Gré à gré				
Préposé aux premiers soins	Gré à gré				
<b>Département des machinistes</b>					
Chef machiniste	30,60	31,14	31,69	33,05	33,87
Best boy machiniste	28,41	29,50	30,60	31,69	32,78
Machiniste	25,13	26,23	27,32	28,41	28,96
Machiniste spécialisé	28,41	29,50	30,60	31,69	32,24
Opérateur de grue caméra	30,60	31,14	31,69	33,05	33,87
<b>Département du maquillage</b>					
Concepteur de maquillage	Gré à gré				
Chef maquilleur	30,60	31,14	32,78	33,87	34,97
Maquilleur	29,50	30,60	31,69	32,78	33,87
Assistant maquilleur	27,32	27,86	29,23	30,32	30,87
Maquilleur d'effets spéciaux	30,60	31,87	32,78	33,87	34,97
<b>Département du montage</b>					
Monteur	31,69	34,97	36,06	37,15	38,25
Assistant monteur	22,95	23,49	24,59	25,68	26,23
Coloriste	Gré à gré				
Monteur sonore	31,69	32,78	33,87	35,24	36,06
Assistant monteur sonore	22,95	23,49	24,59	25,68	26,23

Fonction	Moins de 50,000\$/h	De 50,000\$ à 99,999\$/h	De 100,000\$ à 174,999\$/h	De 175,000\$ à 399,999\$/h	400,000\$/h et plus
Mixeur sonore	31,69	32,78	33,87	35,24	36,06
Technicien de postproduction	Gré à gré				
Technicien en infographie	31,69	32,78	33,87	35,24	36,06
<b>Département de la réalisation</b>					
Assistant à la réalisation à la télévision	25,13	26,23	27,32	28,41	29,50
<b>Département de la régie télé</b>					
Aiguilleur	32,78	33,87	34,97	36,06	37,15
Aiguilleur ISO	32,78	33,87	34,97	36,06	37,15
Contrôleur d'images (CCU)	32,78	33,87	34,97	36,06	37,15
Opérateur de télésouffleur	27,32	28,41	29,50	30,60	31,14
Opérateur de magnétoscopie	27,32	28,41	29,50	30,60	31,14
Opérateur de ralenti	27,32	28,41	29,50	30,60	31,69
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré				
Vidéographe	27,32	28,41	29,50	30,60	31,69
<b>Département du son</b>					
Bruiteur	Gré à gré				
Preneur de son	31,69	33,87	34,97	36,06	37,15
Mixeur de son (alias sonorisateur)	30,60	32,78	33,87	34,97	36,06
Perchiste	26,23	28,41	29,50	30,60	31,69
Assistant au son	21,85	23,49	24,59	26,23	27,32
Technicien aux câbles	17,48	18,03	18,58	19,40	19,67
<b>Département du transport</b>					
Coordonnateur du transport	Gré à gré				
Chauffeur spécialisé	19,67	20,22	20,76	21,31	21,85
Chauffeur	15,30	15,84	16,94	17,48	18,03
Coursier de plateau	15,30	15,84	16,94	17,48	18,03

\* Si, au cours d'une même journée, 3 personnes ou plus occupent cette fonction, la troisième personne et les personnes additionnelles (telles que désignées par le producteur) sont "supplémentaires" et leur THM est minorée d'un dollar (1\$)

\*\* Le THB ne peut en aucun cas être inférieur au THM établi, pour la période pertinente, à l'annexe L (colonne « Moins de 200,000\$/h ») de l'entente collective AQTIS-AQPM Télévision.

## Annexe N (2019-2023)

### Cachets minimaux applicables dans le cadre d'une production étrangère à budget élevé

Fonction	À compter du 10 novembre 2019	À compter du 10 novembre 2020	À compter du 10 novembre 2021	À compter du 10 novembre 2022
<b>Département de la caméra</b>				
Directeur de la photographie	96,75	99,65	102,64	105,72
	1161,00	1195,83	1231,70	1268,66
Opérateur de caméra spécialisée	65,50	67,47	69,49	71,57
Caméraman	Gré à gré			
Assistant caméraman machiniste	Gré à gré			
1er assistant caméra	50,25	51,76	53,31	54,91
2e assistant caméra	35,50	36,57	37,66	38,79
Chargeur de caméra (alias 3e assistant caméra)	33,00	33,99	35,01	36,06
Cadreur	65,50	67,47	69,49	71,57
Ingénieur 3D	81,00	83,43	85,93	88,51
Stéréographe	Gré à gré			
Technicien 3D (RIG)	Gré à gré			
Technicien en imagerie numérique	48,00	49,44	50,92	52,45
Technicien en imagerie numérique 3D	Gré à gré			
Photographe de plateau	60,00	61,80	63,65	65,56
Opérateur de video-assist	29,00	29,87	30,77	31,69
Assistant opérateur de video-assist	Gré à gré			
Programmeur de motion control	84,00	86,52	89,12	91,79
Technicien de motion control	56,00	57,68	59,41	61,19
Tech. en gestion de données num. (TGDN)	38,00	39,14	40,31	41,52
Tech. de caméra à tête télécommandée	66,00	67,98	70,02	72,12
Opérateur de drone	96,75	99,65	102,64	105,72
Assistant opérateur de drone	65,50	67,47	69,49	71,57
<b>Département de la coiffure</b>				
Concepteur de coiffure	Gré à gré			
Chef coiffeur	Gré à gré			
Coiffeur	37,25	38,37	39,52	40,70
Assistant coiffeur	29,00	29,87	30,77	31,69
Posticheur	Gré à gré			
<b>Département de la continuité</b>				

Fonction	À compter du 10 novembre 2019	À compter du 10 novembre 2020	À compter du 10 novembre 2021	À compter du 10 novembre 2022
Scripte	Gré à gré			
Assistant scripte	23,50	24,21	24,93	25,68
<b>Département des costumes</b>				
Coordonnateur des costumes	33,00	33,99	35,01	36,06
Créateur de costumes	Gré à gré			
Chef costumier	39,00	40,17	41,38	42,62
Costumier	34,00	35,02	36,07	37,15
Assistant costumier	29,00	29,87	30,77	31,69
Styliste	Gré à gré			
Chef habilleur	39,00	40,17	41,38	42,62
Habilleur	29,00	29,87	30,77	31,69
Assistant habilleur	26,75	27,55	28,38	29,23
Concepteur de marionnettes	Gré à gré			
Couturier	26,75	27,55	28,38	29,23
Technicien spécialisé aux costumes	29,00	29,87	30,77	31,69
Technicien aux costumes	21,75	22,40	23,07	23,77
<b>Département des décors</b>				
Coordonnateur des effets spéciaux	Gré à gré			
Chef décorateur	Gré à gré			
Décorateur	36,25	37,34	38,46	39,61
Assistant décorateur	31,75	32,70	33,68	34,69
Technicien aux décors (alias machiniste aux décors)	31,75	32,70	33,68	34,69
Chef accessoiriste	39,00	40,17	41,38	42,62
Accessoiriste	31,75	32,70	33,68	34,69
Assistant accessoiriste	26,75	27,55	28,38	29,23
Chef paysagiste	Gré à gré			
Paysagiste	30,00	30,90	31,83	32,78
Assistant paysagiste	20,75	21,37	22,01	22,67
Superviseur de construction	Gré à gré			
Assistant superviseur de construction	41,25	42,49	43,76	45,07
Contremaître de construction	Gré à gré			
Chef peintre scénique	Gré à gré			
Peintre scénique	34,00	35,02	36,07	37,15
Assistant peintre scénique	Gré à gré			
Chef peintre	Gré à gré			
Peintre	30,75	31,67	32,62	33,60



<b>Fonction</b>	<b>À compter du 10 novembre 2019</b>	<b>À compter du 10 novembre 2020</b>	<b>À compter du 10 novembre 2021</b>	<b>À compter du 10 novembre 2022</b>
Assistant peintre	26,25	27,04	27,85	28,68
Chef plâtrier	Gré à gré			
Plâtrier	30,75	31,67	32,62	33,60
Assistant plâtrier	26,25	27,04	27,85	28,68
Chef sculpteur mouleur	Gré à gré			
Sculpteur mouleur	34,00	35,02	36,07	37,15
Assistant sculpteur mouleur	20,50	21,12	21,75	22,40
Chef ébéniste	Gré à gré			
Ébéniste	31,75	32,70	33,68	34,69
Assistant ébéniste	26,75	27,55	28,38	29,23
Soudeur	31,75	32,70	33,68	34,69
Chef graphiste	Gré à gré			
Graphiste	31,75	32,70	33,68	34,69
Chef maquettiste	Gré à gré			
Maquettiste	30,75	31,67	32,62	33,60
Chef menuisier	Gré à gré			
Menuisier	31,75	32,70	33,68	34,69
Assistant menuisier	26,75	27,55	28,38	29,23
Chef technicien d'effets spéciaux	Gré à gré			
Technicien d'effets spéciaux	35,25	36,31	37,40	38,52
Assistant technicien d'effets spéciaux	26,75	27,55	28,38	29,23
Armurier	39,00	40,17	41,38	42,62
Coordonnateur aux véhicules	31,75	32,70	33,68	34,69
<b>Département des éclairages</b>				
Directeur d'éclairage	Gré à gré			
Concepteur d'éclairage	Gré à gré			
Programmeur d'éclairage	Gré à gré			
Concepteur de projection visuelle	Gré à gré			
Opérateur de projection visuelle	Gré à gré			
Chef éclairagiste	Gré à gré			
Best boy éclairagiste	36,25	37,34	38,46	39,61
Éclairagiste	31,75	32,70	33,68	34,69
Opérateur de console d'éclairage	36,25	37,34	38,46	39,61
Opérateur de génératrice	33,00	33,99	35,01	36,06
Opérateur de projecteur de poursuite	Gré à gré			
Opérateur de projecteur motorisé	Gré à gré			
<b>Département des lieux de tournage</b>				

<b>Fonction</b>	<b>À compter du 10 novembre 2019</b>	<b>À compter du 10 novembre 2020</b>	<b>À compter du 10 novembre 2021</b>	<b>À compter du 10 novembre 2022</b>
Directeur des lieux de tournage	55,25	56,91	58,61	60,37
	663,00	682,89	703,38	724,48
Assistant directeur des lieux de tournage	44,00	45,32	46,68	48,08
	528,00	543,84	560,16	576,96
Recherchiste de lieux de tournage	26,25	27,04	27,85	28,68
	315,00	324,45	334,18	344,21
<b>Département de la logistique</b>				
Assistant de production	20,75	21,37	22,01	22,67
Assistant coordonnateur (à l'exception de l'ass. coordo. du département artistique)	31,75	32,70	33,68	34,69
Secrétaire de production	25,75	26,52	27,32	28,14
Régisseur de plateau	Gré à gré			
Assistant régisseur de plateau	27,50	28,33	29,17	30,05
Cantinier	24,50	25,24	25,99	26,77
Assistant cantinier	20,75	21,37	22,01	22,67
Directeur de plateau	Gré à gré			
Assistant de production plateau	25,25	26,01	26,79	27,59
Assistant de production spécialisé	24,00	24,72	25,46	26,23
Opérateur de camp de base	21,75	22,40	23,07	23,77
Coordonnateur de production	Gré à gré			
Responsable des animaux	Gré à gré			
Préposé aux premiers soins	28,00	28,84	29,71	30,60
<b>Département des machinistes</b>				
Chef machiniste	Gré à gré			
Best boy machiniste	36,25	37,34	38,46	39,61
Machiniste	31,75	32,70	33,68	34,69
Machiniste spécialisé	36,25	37,34	38,46	39,61
Opérateur de grue caméra	36,25	37,34	38,46	39,61
<b>Département du maquillage</b>				
Concepteur de maquillage	Gré à gré			
Chef maquilleur	Gré à gré			
Maquilleur	36,25	37,34	38,46	39,61
Assistant maquilleur	29,00	29,87	30,77	31,69
Maquilleur d'effets spéciaux	36,25	37,34	38,46	39,61
<b>Département du montage</b>				
Monteur	Gré à gré			
Assistant monteur	31,25	32,19	33,15	34,15
Coloriste	Gré à gré			

<b>Fonction</b>	<b>À compter du 10 novembre 2019</b>	<b>À compter du 10 novembre 2020</b>	<b>À compter du 10 novembre 2021</b>	<b>À compter du 10 novembre 2022</b>
Monteur sonore	Gré à gré			
Assistant monteur sonore	31,25	32,19	33,15	34,15
Mixeur sonore	Gré à gré			
Technicien de postproduction	21,75	22,40	23,07	23,77
Technicien en infographie	Gré à gré			
<b>Département de la réalisation</b>				
Assistant à la réalisation à la télévision	Gré à gré			
<b>Département de la régie télé</b>				
Aiguilleur	Gré à gré			
Aiguilleur ISO	Gré à gré			
Contrôleur d'images (CCU)	Gré à gré			
Opérateur de télésouffleur	Gré à gré			
Opérateur de magnétoscopie	Gré à gré			
Opérateur de ralenti	Gré à gré			
Opérateur aux com. internes (RF)	Gré à gré			
Vidéographe	Gré à gré			
<b>Département du son</b>				
Bruiteur	Gré à gré			
Preneur de son	Gré à gré			
Mixeur de son (alias sonorisateur)	Gré à gré			
Perchiste	37,75	38,88	40,05	41,25
Assistant au son	27,75	28,58	29,44	30,32
Technicien aux câbles	21,00	21,63	22,28	22,95
<b>Département du transport</b>				
Coordonnateur du transport	Gré à gré			
Chauffeur spécialisé	26,75	27,55	28,38	29,23
Chauffeur	23,50	24,21	24,93	25,68
Coursier de plateau	25,75	26,52	27,32	28,14

## **Lettre d'entente sur la Loi sur les normes du travail**

Dans le cadre des négociations entourant le renouvellement des ententes collectives Télévision, Cinéma et Nouveaux médias, les parties ont discuté de diverses questions relatives à la qualification juridique des contrats d'engagement des techniciens.

**LES PARTIES ONT CONVENU QU'**il s'agissait d'une question complexe, que tous les contrats n'avaient pas la même qualification et qu'il n'était pas aisé d'établir une règle générale susceptible de départager les contrats de travail des contrats de service.

**LES PARTIES ONT ÉGALEMENT CONVENU QUE**, puisque les contrats signés en vertu des ententes collectives sont des contrats à durée déterminée et/ou relatifs à des prestations déterminées et que les conditions minimales d'engagement prévues par les ententes collectives sont, séparément et collectivement, supérieures à celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 (notamment en ce qui concerne la rémunération horaire minimale), il n'était pas nécessaire de disposer de la question de l'applicabilité de ladite Loi dans le contexte du régime collectif créé par 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.

**LES PARTIES ONT FINALEMENT CONVENU QUE** les conditions minimales d'engagement prévues par l'entente collective constituent un ensemble intégré, l'intention déclarée des parties étant que l'équilibre de ces ensembles demeure pour toute la durée de l'entente concernée.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

**POUR L'AQPM**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## **Lettre d'entente sur les coordonnateurs de production**

Dans le cadre des négociations entourant le renouvellement des ententes collectives Télévision, Cinéma et Nouveaux Médias, les parties ont discuté de diverses questions afin de mettre à jour la liste des fonctions visées par les reconnaissances détenues par l'AQTIS et celle des fonctions visées par les ententes collectives et, dans ce contexte, elles ont discuté de la question des coordonnateurs de production.

**LES PARTIES ONT CONVENU QUE** la fonction de coordonnateur de production (laquelle vise à la fois les fonctions de « coordonnateur de production » et de « coordonnateur de production à la télévision ») demeurerait visée par les reconnaissances détenues par l'AQTIS et les ententes collectives, pour diverses raisons (notamment historiques).

**LES PARTIES ONT CEPENDANT ÉGALEMENT CONVENU QUE**, dans les faits, la plupart, voire l'ensemble, des tâches historiquement confiées aux coordonnateurs de production pouvaient également être confiées à des « coordonnateurs administratifs » ou à des « coordonnateurs administratifs de production ».

À cet égard, **LES PARTIES ONT CONVENU QUE**, malgré les similarités qui sont susceptibles d'exister entre, d'une part, les fonctions de « coordonnateur de production » et de « coordonnateur de production à la télévision » et, d'autre part, celles de « coordonnateur administratif » et de « coordonnateur administratif de production », il s'agit de fonctions différentes.

**LES PARTIES ONT ÉGALEMENT CONVENU QUE**, nonobstant les articles 3.4 et 3.6 des ententes collectives Télévision et Cinéma, l'article 3.8 de l'entente collective Nouveaux médias ou toute autre disposition desdites ententes, l'engagement d'une personne à titre de « coordonnateur administratif » et de « coordonnateur administratif de production » plutôt qu'à titre de « coordonnateur de production » et de « coordonnateur de production à la télévision » ne peut être contesté par le truchement d'un grief ou autrement, sauf dans le cas spécifique suivant :

- Si un producteur retient les services de l'une ou l'autre des personnes mentionnées à la liste échangée par les parties durant les négociations (laquelle contient le nom des membres de l'AQTIS œuvrant présentement à titre de « coordonnateur de production » et de « coordonnateur de production à la télévision ») à titre de « coordonnateur administratif » et de « coordonnateur administratif de production » et que, malgré une demande à cet effet, il ne prévoit pas au contrat de cette personne des dispositions permettant le paiement de contributions équivalentes à celles prévues au Chapitre 6 des ententes collectives concernées, la personne concernée pourra exiger, par le truchement d'un grief, que son engagement soit considéré comme étant à titre de « coordonnateur de production » et de « coordonnateur de production à la télévision » et soit soumis à l'entente collective concernée.

**LES PARTIES ONT FINALEMENT CONVENU QUE** les fonctions de « coordonnateur administratif » et de « coordonnateur administratif de production » sont visées par l'exception prévue au paragraphe *in fine* de l'article 1.2 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, et que les personnes qui les occupent ne sont donc pas des artistes au sens de ladite Loi, n'étant par conséquent pas visées par les reconnaissances détenues par l'AQTIS ou les ententes collectives.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

**POUR L'AQPM**

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## **Lettre d'entente sur les impacts d'une potentielle restructuration du régime de retraite de l'AQTIS**

Dans le cadre des négociations entourant le renouvellement des ententes collectives Télévision, Cinéma et Nouveaux Médias, l'AQTIS a informé l'AQPM qu'elle envisageait d'apporter des changements à la structure et/ou au fonctionnement de son RÉR et qu'il était possible que, sans alourdir les obligations des producteurs (notamment sur le plan administratif), lesdits changements permettent aux producteurs de réaliser des économies, et ce, notamment pour des raisons reliées à la fiscalité.

**LES PARTIES ONT CONVENU QUE**, une fois que l'AQTIS aura procédé aux changements envisagés et qu'elle aura obtenu une confirmation de la part de Revenu Canada à l'effet que les contributions des producteurs au RÉR de l'AQTIS ne sont effectivement pas du salaire admissible/assurable aux fins des divers régimes publics applicables et n'ont donc pas à faire l'objet de contributions patronales auxdits régimes (occasionnant donc une économie fiscale pour les producteurs), la contribution des producteurs au RÉR de l'AQTIS sera haussée de 0,5% (passant donc à 5,5%), et ce, trente (30) jours après la réception par l'AQPM d'une copie de la confirmation de Revenu Canada.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

**POUR L'AQPM**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## Lettre d'entente sur la fatigue

Dans le cadre des négociations entourant le renouvellement des ententes collectives Télévision, Cinéma et Nouveaux médias, l'AQTIS a informé l'AQPM de ses préoccupations concernant la fatigue que certains techniciens peuvent éprouver au terme de journées d'enregistrement particulièrement longues. De manière plus précise, l'AQTIS a dit craindre pour la sécurité des techniciens qui, tout en étant fatigués, prennent le volant après une journée d'enregistrement de longue durée.

Dans ce contexte, **LES PARTIES ONT CONVENU** de réaffirmer leur engagement quant à la sécurité des techniciens.

Ainsi, l'AQTIS et l'AQPM invitent les producteurs et les techniciens à considérer les mesures suivantes lorsqu'il est nécessaire que, au cours d'une même journée, un technicien rende des services à la demande d'un producteur durant plus de quatorze (14) heures :

1. Lorsqu'une prestation de services d'une telle durée est anticipée, il est préférable d'en informer les techniciens le plus tôt possible afin de leur permettre de gérer leur agenda et leurs activités adéquatement.
2. Tout technicien qui croit être trop fatigué pour conduire en toute sécurité peut (et, idéalement, doit) avertir un représentant du producteur avant de quitter le plateau. Un technicien ne peut faire l'objet de repréailles en raison d'un avis donné conformément à la présente lettre d'entente et l'article 5.6 de l'entente collective pertinente s'applique *mutatis mutandis*.

Il est entendu qu'un tel avis doit être donné pour des raisons de sécurité, et non pour des raisons de commodité.

À des fins d'information, les parties rappellent que les symptômes suivants peuvent être des symptômes de la fatigue:

- difficulté à se concentrer ;
- temps de réaction plus lent ;
- manque d'attention momentané ;
- diminution des performances de conduite.

Lorsque le producteur est avisé par un technicien qu'il croit être trop fatigué pour conduire en toute sécurité, le producteur essaie de trouver un moyen de transport alternatif pour le technicien ou de lui offrir une aire de repos ou une chambre d'hôtel.

3. Les techniciens prennent, dans la mesure du possible, les mesures raisonnables à leur disposition pour gérer efficacement leur sommeil et, à cet égard, sont invités à consulter la fiche d'information sur la fatigue publiée par le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* (CCHST) et à suivre les recommandations qu'elle contient eu égard à l'hygiène du sommeil et à l'adoption de bonnes habitudes alimentaires.



Afin de s'assurer que les producteurs et les techniciens soient informés des mesures énoncées dans la présente lettre d'entente, **LES PARTIES ONT CONVENU** de la transmettre au moins une fois par année à leurs membres respectifs. Elles ont aussi convenu que toute problématique reliée à la fatigue chez les techniciens peut être discutée dans le cadre d'un comité des relations professionnelles.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

**POUR L'AQPM**

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## **Lettre d'entente sur le harcèlement**

Afin de faciliter la compréhension des notions mentionnées à l'article 5.5 de la présente entente collective/entente, l'AQPM et l'AQTIS/ indiquent aux producteurs et aux techniciens ce qui suit :

### **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Empêcher une personne de s'exprimer – l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres
- Isoler une personne – ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole
- Déconsidérer une personne – répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement
- Discréditer une personne – ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, lui imputer des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres
- Menacer, agresser une personne – hurler, la bousculer, endommager ses biens
- Déstabiliser la personne – se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec d'autres types de problématiques susceptibles d'être liées au travail, par exemple, l'exercice légitime d'un droit de gérance ou un conflit de personnalités entre deux individus.

### **Harcèlement sexuel**

La notion de harcèlement sexuel comprend notamment, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants :

- Des attentions à connotation sexuelle non désirées (attouchements, pincement, empoignades, frôlements), de nature répétée ou abusive, faites par une personne sachant (ou qui aurait raisonnablement dû savoir) qu'elles étaient non désirées
- La promesse, expresse ou implicite, d'un avantage professionnel si l'on consent à une proposition à connotation sexuelle
- La menace, expresse ou implicite, d'une sanction professionnelle (que ce soit sous la forme d'un geste positif ou d'une perte d'opportunités) si l'on rejette une proposition à connotation sexuelle

- Des gestes ou des remarques à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçus comme créant un environnement de travail émotionnellement ou psychologiquement néfaste
- La sollicitation de faveurs sexuelles non désirées
- Des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle
- Des questions intimes, des regards concupiscentiels dirigés sur les parties sexuelles, des sifflements

### **Harcèlement discriminatoire**

La définition du harcèlement inclut le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, 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.

### **Violence au travail**

La violence au travail réfère à toute action ou à tout autre comportement faisant en sorte qu'une personne est abusée, menacée, intimidée, harcelée ou attaquée dans son travail.

La violence au travail comprend, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants :

- Gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés
- Toute expression d'une intention d'infliger du mal
- Tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées
- Jurons, insultes ou langage condescendant
- Coups portés, poussées, bousculades

Par ailleurs, le producteur souhaitant disposer d'informations additionnelles sur le processus de médiation peut consulter les normes publiées par l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (l'IMAQ), lesquelles sont publiées sur le site Internet de cet organisme.

Le producteur souhaitant disposer d'informations additionnelles sur le processus d'enquête peut consulter le document intitulé « L'enquête en matière de harcèlement psychologique au travail » publié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), lequel est disponible sur le site Internet de cet organisme.

Les personnes concernées par la question du harcèlement dans le domaine de la culture peuvent également consulter les informations diffusées par l'Institut national de l'image et du son (INIS) sur le site « [unefoisdetrop.ca](http://unefoisdetrop.ca) ».

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

**POUR L'AQPM**

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## Lettre d'entente relative à l'évaluation des fonctions

Dans le cadre des négociations entourant le renouvellement des ententes collectives Télévision, Cinéma et Nouveaux médias, les parties ont eu des échanges eu égard à l'opportunité de procéder à l'évaluation objective de l'ensemble des fonctions couvertes par les ententes collectives.

**LES PARTIES ONT CONVENU** de constituer, dans les soixante (60) jours de la signature des ententes collectives susmentionnées, un comité d'évaluation conjoint chargé de procéder à l'évaluation objective de l'ensemble des fonctions couvertes par les ententes collectives.

À cet égard, **LES PARTIES ONT CONVENU** que :

- i. Le comité sera composé de deux (2) personnes désignées par l'AQTIS et de deux (2) personnes désignées par l'AQPM ;
- ii. Tant les parties désignées par l'AQTIS que celles désignées par l'AQPM pourront se faire accompagner d'un consultant externe si elles le désirent, étant compris que le comité pourra également, si l'ensemble de ses membres le jugent opportun et s'entendent sur les modalités applicables, s'adjoindre les services d'un consultant externe « conjoint » ;
- iii. Le comité entreprendra ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des ententes collectives susmentionnées et, par la suite, se réunira selon les besoins à la demande de l'un ou l'autre de ses membres ;
- iv. Le comité aura pour fonctions de :
  - S'assurer que ses membres disposent de la formation nécessaire pour procéder efficacement à un processus d'évaluation des fonctions ;
  - Élaborer une méthode d'évaluation par points et facteurs étant à la fois neutre, analytique et systématique ;
  - Procéder efficacement, à l'aide d'outils qu'il choisira, qui incluront notamment la mise à jour des descriptions de fonctions et qui devront être adaptés à la méthode d'évaluation et aux réalités de l'industrie, à la cueillette des données requises pour procéder à l'évaluation des fonctions ;
  - Évaluer les fonctions.
- v. Aux fins de précision, il est convenu que le comité n'a pas pour fonction :
  - D'établir la rémunération associée à une fonction ;
  - De comparer la rémunération associée à deux ou plusieurs fonctions ;
  - D'établir les raisons expliquant la rémunération associée à une fonction.
- vi. Le comité devra transmettre un rapport écrit sommaire sur l'état de ses travaux à l'AQTIS et à l'AQPM le 1<sup>er</sup> juin 2020, le 1<sup>er</sup> décembre 2020, le 1<sup>er</sup> juin 2021 et 1<sup>er</sup> décembre 2021 ;

- vii. Une fois l'évaluation des fonctions complétée et au plus tard le 31 octobre 2022, le comité devra transmettre un rapport écrit détaillé faisant état des résultats de l'évaluation à l'AQTIS et à l'AQPM ;
- viii. À l'exception des rapports émis par le comité, l'ensemble des documents produits ou obtenus par le comité dans le cadre de ses travaux sera conservé à titre confidentiel par les membres du comité (lesquels pourront néanmoins faire état verbalement de leurs travaux à l'AQTIS ou, le cas échéant, à l'AQPM) et ne pourront être utilisés, à quelque titre que ce soit, par l'AQTIS ou l'AQPM dans le cadre de leurs rapports collectifs ou d'un éventuel litige.

**LES PARTIES ONT FINALEMENT CONVENU** que, sur réception du rapport détaillé faisant état des résultats de l'évaluation réalisée par le comité, elles échangeraient sur les constats faits par le comité et leurs implications, notamment en ce qui a trait au renouvellement des grilles salariales contenues aux ententes collectives susmentionnées lorsque celles-ci auront à être renouvelées.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

**POUR L'AQPM**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## **Lettre d'entente sur la participation d'autres associations au Fonds de formation et de développement et/ou au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif**

Dans le cadre des négociations entourant le renouvellement des ententes collectives Télévision, Cinéma et Nouveaux médias, les parties ont eu des échanges eu égard à la possibilité que d'autres associations de producteurs ou d'artistes puissent participer aux Fonds de formation et de développement établi en vertu de l'**Annexe E** de la présente entente collective et/ou au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif établi en vertu de l'Annexe G de la présente entente collective.

### **LES PARTIES ONT CONVENU QUE :**

- a) Si et seulement si elle(s) acceptent :
- i. de participer à l'un et/ou l'autre des Fonds susmentionnés sans nécessiter de modifications à la composition des Conseils les administrant (c.-à-d. que malgré leur participation, l'administration serait toujours assurée par un conseil paritaire AQTIS-APQM) ; ou
  - ii. de participer à l'un et/ou l'autre des Fonds susmentionnés en acceptant que la composition des Conseils les administrant soit uniquement modifiée de façon à ce que 1) la somme de l'ensemble des votes dont disposent les associations de producteurs demeure égale à la somme de l'ensemble des votes dont disposent les associations d'artistes et que 2) l'AQPM dispose d'un nombre de votes supérieur à la somme des votes dont disposent les autres associations de producteurs (ou, réciproquement, que l'AQTIS dispose d'un nombre de votes supérieur à la somme des votes dont disposent les autres associations d'artistes)

d'autres associations de producteurs ou d'artistes pourront être autorisées à participer aux Fonds susmentionnés et, le cas échéant, l'AQTIS, l'AQPM et les Conseils concernés procéderont de bonne foi aux aménagements requis à la présente entente collective et/ou aux règlements généraux des Fonds concernés pour permettre une telle participation ;

- b) Dans l'éventualité où l'Association des producteurs publicitaires accepte de participer au Fonds soutenant l'accès au retrait préventif, la condition énoncée au premier picot du paragraphe 14(a) de l'Annexe G deviendra inapplicable, et ce, quatre-vingt-dix (90) jours après la date à laquelle les producteurs de cette association devront commencer à contribuer audit Fonds.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2019, À MONTRÉAL :**

**POUR L'AQTIS**

**POUR L'AQPM**

---

Dominic Pilon  
Président du Conseil d'administration

---

Josette Normandeau  
Présidente du Conseil d'administration

## Notes interprétatives

Article 2.5 : Les parties conviennent que le budget d'une production ne comprend notamment pas le budget consacré à la production d'une œuvre audiovisuelle complémentaire ou accompagnatrice destinée à la diffusion « nouveaux médias » (telle qu'une « composante médias numériques » ou toute autre œuvre développée dans le cadre d'un « plan de découvrabilité »). À la date de la signature de la présente entente collective, le budget consacré à ladite œuvre audiovisuelle complémentaire ou accompagnatrice est, le cas échéant, généralement inscrit à la ligne 85 du budget-type standard.

Article 2.40 : Dans le cas d'une production destinée à la fois à la diffusion sur un service de programmation linéaire titulaire d'une licence du CRTC et à une diffusion « nouveaux médias », la production est considérée être « principalement et originalement » destinée à la télévision si la valeur de la (ou des) licence(s) versée(s) par le diffuseur « télévision » est supérieure à la valeur de la (ou des) licence(s) liée(s) à la (aux) diffusion(s) « nouveaux médias ».

Article 3.4 : Les parties conviennent que, aux fins de cet article, les services du technicien en gestion de données numériques (TGDN) sont considérés être reliés à l'enregistrement et non à la postproduction.

Article 3.5: À titre d'exemple, si une production retient les services de 30 techniciens un jour donné, le nombre de « prestations de services » est aux fins de cet article est de 30 (ce qui signifie que trois (3) techniciens peuvent être des non-membres avant qu'une contribution spéciale n'ait à être versée).

On établit le total du nombre de prestations de service sur l'ensemble de la production en additionnant le nombre de prestations de services obtenus pour chaque jour où une prestation de services a été effectuée (y incluant la préproduction et la postproduction) et on établit le seuil pour la contribution spéciale en divisant par 10. Par exemple, si une production donnée a nécessité 400 jours-techniciens, 40 desdits jours peuvent avoir été faits par des non-membres. Si 45 jours ont été effectués par des non-membres, le producteur doit verser une contribution spéciale de 250\$ (soit 5 – c.-à-d. 45 moins 40 – multiplié par 50\$).

Article 3.5 : Les parties conviennent que, aux fins de cet article, les exigences spécifiques liées à une production doivent être des exigences raisonnablement exigibles en lien avec des besoins techniques ou opérationnels propres à la production.

Les parties conviennent également qu'une exigence spécifique ne peut être considérée comme étant « raisonnablement exigible » si, ultimement, la personne dont les services sont retenus par le producteur ne la remplit pas.

Les parties conviennent finalement qu'une personne ne peut être considérée comme ayant refusé d'œuvrer pour un producteur à une condition d'engagement donnée si, ultimement, la personne dont les services sont retenus par le producteur œuvre à une condition d'engagement supérieure.



Articles 3.5 et 10.9 : Les parties conviennent que le délai pour déposer un grief alléguant le non-respect de l'article 3.5 de la présente entente collective par un producteur commence à courir à compter de la date de la réception, par l'AQTIS, d'un formulaire de remise qualifié de « final » par le producteur. Dans l'éventualité où un formulaire de remise qualifié de « final » doit être amendé par le producteur, l'AQTIS dispose d'un nouveau délai pour déposer un grief, et ce, à compter de la date de réception du formulaire de remise amendé.

Article 3.6 : Les parties conviennent que, aux fins de cet article, un « groupe de fonctions apparentées » est un groupe de fonctions comprenant un chef, un technicien et, le cas échéant, un assistant (par exemple, les fonctions de « chef coiffeur », de « coiffeur » et d' « assistant coiffeur »). Dans le cas des groupes « éclairagiste » et « machiniste », la fonction de best boy est comprise dans le groupe de fonctions apparentées.

Ainsi, les parties conviennent que, à titre d'exemple, une production ne peut avoir la structure suivante : 1 best boy machiniste et 2 machinistes ; elle doit plutôt avoir la structure suivante : 1 chef machiniste, 1 best boy machiniste et 1 machiniste ou 1 chef machiniste et 2 machinistes.

De même, les parties conviennent que, également à titre d'exemple, une production ne peut avoir la structure suivante : 2 coiffeurs et 1 assistant-coiffeurs ; elle doit plutôt avoir la structure suivante : 1 chef coiffeur, 1 coiffeur et 1 assistant-coiffeur.

Finalement, les parties conviennent que, uniquement en ce qui concerne les productions dramatiques, la structure suivante n'est pas possible : 2 maquilleurs. Dans une telle production, la structure doit plutôt être 1 chef maquilleur et 1 maquilleur ou, alternativement, 1 maquilleur et 1 assistant-maquilleur.

Article 3.7 : Les parties conviennent que, aux fins du premier alinéa de cet article, les tâches de chauffeur spécialisé et celles d'assistant de production ne sont pas connexes.

Article 3.8 : Les parties conviennent que, à titre d'exemple, une production peut avoir la structure suivante : 1 chef maquilleur, 1 coiffeur-maquilleur, 1 maquilleur et 1 assistant-coiffeur. Elle peut également avoir la structure suivante : 1 chef maquilleur, 1 chef coiffeur, 2 coiffeurs-maquilleurs et 1 assistant-maquilleur.

Article 6.20 : La « déclaration de production » est un document que les producteurs doivent compléter et transmettre à l'AQPM avant d'obtenir de celle-ci des formulaires de contrat d'engagement en vertu de la présente entente collective et de certaines autres ententes relatives à l'engagement d'artistes et/ou d'artisans.

Article 9.17 : Les parties conviennent que les causes suivantes peuvent notamment empêcher l'opération d'un drone et être hors du contrôle de l'opérateur : des conditions météorologiques qui ne permettraient pas de garantir la sécurité des biens et des personnes lors des opérations, l'interdiction de vol temporaire ou l'imposition d'une zone provisoire d'exclusion de vol par les autorités compétentes, notamment en raison d'un transport aérien médical, d'une opération de sécurité civile, d'un incendie dans la région, d'une opération hélicoptère policière ou de manœuvres militaires.

- Article 11.11 : Les heures hors plateau ne peuvent être utilisées qu'afin de permettre une prestation de services complémentaire ou reliée à une prestation de services rendue dans le cadre d'un MHG ou d'un forfait quotidien.
- Article 14.4 : Les parties conviennent que, aux fins du second alinéa de cet article, le déjeuner survient usuellement avant 7h30, le dîner survient usuellement entre midi et 13h et le souper survient usuellement après 19h30.
- Article 15.2 : Aux fins de cet article, le producteur est donc la personne qui est responsable de la prise des décisions relatives aux conditions d'engagement des artistes et des artisans. Le recours à cette notion vise à distinguer le producteur dit « de services » du réel producteur et à permettre l'application de l'Annexe N aux productions disposant d'un budget de 1,000,000\$ ou plus par heure dont le réel producteur n'est pas basé au Québec. Aux fins de distinguer un producteur de « services » d'un réel producteur, on peut considérer que le réel producteur a normalement le « contrôle de la production » au sens de la section 4.10 des « Lignes directrices 2012 relatives au Programme du CIPC » publiées par le Bureau de certification des produits audiovisuels canadiens et disponibles sur son site Internet.