ENTENTE COLLECTIVE

ENTRE:

LES TECHNICIENS DE PROMOTION DE STUDIO DE L'INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE
SECTION LOCALE 849
L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE, DES TECHNICIENS DE CINÉMATOGRAPHIE, DES ARTISTES ET DES MÉTIERS CONNEXES
DES ÉTATS-UNIS, DE SES TERRITOIRES ET DU CANADA

CI-APRÈS NOMMÉS

"LE SYNDICAT"

---ET ---

(Nom de la compagnie de production

Présentement nommée
"Titre de production"

CI-APRÈS NOMMÉE

"LA COMPAGNIE"

Taux en vigueur:

Dans le présent document le masculin inclut le féminin dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

ENTENTE COLLECTIVE DE PRÉ-PRODUCTION 6

Article 1. DURÉE 7

Article 2. OBLIGATIONS ET RECONNAISSANCE 7
2.1 Obligations préables 7
2.4 Agent négociateur 7
2.5 Catégories d'emplois 7
2.9 Droits de gestion de la compagnie 7
2.10 Statut juridique de la compagnie 8
2.11 Changement de titre 8
2.12 Changement de producteur 8
2.13 Transfert ou vente 8
2.14 Modification des termes 8
2.15 Credits à l'écran 8
2.16 Emblème du syndicat 8

Article 3. DÉFINITIONS 10

Article 4. JURISDICTION ET DIVISIONS DU TRAVAIL 10
4.1 Travail relevant de la section locale 10
4.2 Pas de sous-traitance 10
4.3 Qualification des employés 10
4.8 Chef de secteur 11
4.11 Dotation adéquate du personnel 11
4.12 Travail effectué à l'extérieur des Maritimes du Canada. 12

Article 5. CAUTIONNEMENT D'EXÉCUTION 12
5.3 Défaut de dépôt de cautionnement 12

Article 6. PERSONNEL DU SYNDICAT ET APPEL DES ÉQUIPES 13
6.1 Seuls les membres en bonne et due forme 13
6.3 Les listes par secteurs 13
6.4 Les listes de références 13
6.5 Mises-à-jour 13

Article 7. ACCÈS AU SYNDICAT 14
7.2 Délégué syndical 14

Article 8. AUCUNE GRÈVE ou LOCKOUT 14
8.3 Aucune discipline en cas du respect des lignes de piquetage 14

Article 9. FORCE MAJEURE 15

Article 10. LES CONTRATS INDIVIDUELS D'EMPLOI 15
10.2 Modalités et conditions minimales 15
10.3 Le droit de négocier au-delà des minimums 15
10.9 Renseignements sur le statut de résident 16

Article 11. EMBAUCHE D'EMPLOYÉS NON-SYNDIQUÉS 16
11.1 Permis de travail 17

Article 12. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 17
12.1 Semaine de travail 16
12.2 Journée de travail 17
12.3 Minimum en cas d'appel 17
12.4 Sixième et septième journées de travail 17
12.6 Les quarts d'une semaine de travail 18
12.7 Avis de quarts de travail 18
12.10 Semaine de travail de pré-production 18
12.11 Unité distincte de travail 18
12.12 Interruption de production 18

Article 13. HEURES DE SURTEMPS 19
13.6 Surtemps pour la sixième et septième journées 19
13.9 Prime de nuit 19
13.10 Maximum cumulatif 19

Article 14. PAUSES ET RÉMUNÉRATION POUR LES REPAS 20
14.2 Les goûters substantiels 20
14.5 Période pour un second repas 20
14.7 Période de grâce 20
14.10 Période de 30 minutes pour repas 21
14.11 Le per diem 21
14.13 Installations pour repas 21
14.16 Pénalité pour repas 22
14.18 Service écologique 22
14.19 Services de cantine (Craft Service) 22

Article 15. PÉRIODES DE REPOS ET JOURS DE CONGÉ 23
15.4 Penalité en cas du temps d'exécution 23

Article 16. CONGÉS 23
16.4 Congé durant une interruption 24
16.5 Travail effectué lors d'un congé 24
16.8 Refus de travailler 24

Article 17. AUTRES PAIEMENTS ET PRÉLÈVEMENTS 24
17.1 Paie de vacance. 24
17.2 Prestation de retraite 24

17.3 Avantage du fonds médical 25
17.4 Frais de gestion 25
17.5 Le fonds de formation et de mieux-être 25
17.7 Les cotisations de travail 25

Article 18. PAIEMENT DE SALAIRES 26
18.1 Les taux minimums 26
18.2 Moment du paiment 26
18.3 Défaut de paiement 26
18.4 Paiement en retard 26
18.5 Employés au quotidien 26
18.6 Formulaire T2200 26
18.9 Présentation d'un budget 26
18.11 Le rajustement de l'état du budget avant la vérification 27
18.12 Le droit à la vérification 27
18.13 Paiement de la vérification 27
18.14 Rajustement de l'étape du budget après la vérification 27
18.15 Confidentialité sur la vérification 27

Article 19. ZONE DE PRODUCTION ET VOYAGE 27
19.1 Les zones à domicile 27
19.3 La zone de production 28
19.5 Le per diem 28
19.7 Site avoisinant 28
19.11 Temps de voyage 28
19.14 Navette de la compagnie 29
19.15 Le kilométrage 29
19.16 L'hébergement 29
19.18 La correspondance 29
19.19 Les journées de voyage 29
19.21 Le nombre maximum de passagers 30
19.23 Les pneus d'hiver 30
19.26 La monnaie 30
19.27 Stationnement 30

Article 20. SUPERVISEURS DE SCRIPT 30
20.1 Les devoirs de préparation 30
20.3 Les devoirs durant le tournage 31
20.4 Caméras multiples. 31
20.5 Les unités additionnelles 31

Article 21. ASSURANCE 31
21.1 Les accidents au travail 31
21.2 L'assurance voyage 31

Article 22. ANNNULATION DES APPELS QUOTIDIENS 32

Article 23. SANTÉ ET SÉCURITÉ 32
23.5 Blessure subie sur le plateau 33
23.7 Travail dangereux 33
23.8 Rapport sur les conditions non-sécuritaires 33
23.9 Les effets spéciaux 33
23.10 Commission des accidents de travail 33
23.11 Les premiers soins 33
23.12 Représentant sur la sécurité 33
23.13 Les salles de toilettes 33

Article 24. LICENCIEMENT, DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT 34
24.1 Le licenciement 34
24.4 Discipline/Congédiement avec motif 34
24.6 La discipline progressive 34
24.8 Rapport de congédiement 35

Article 25. RÈGLEMENT DE CONFLITS 35
25.1 Les griefs 35

Article 26. LES MÉDIAS NUMÉRIQUES 36
26.2 Les productions dérivatives de médias numériques 36

Article 27. LA PROTECTION DES DROITS 36
27.3 Aucune discrimination 37

Article 28. LES COMMUNICATIONS 37

Article 29. L'INTENTION DE L'ENTENTE COLLECTIVE 37

Article 30. LES PRATIQUES ÉCOLOGIQUES 38

ANNEXE A TAUX MINIMUM 40
ANNEXE B ZONES À DOMICILE 42
ZONE DOMICILIAIRE DE HALIFAX, NOUVELLE-ÉCOSSE 44
ZONE DOMICILIARE DE MONCTON, NOUVEAU-BRUNSWICK 45

ENTENTE COLLECTIVE DE PRÉ-PRODUCTION

Entre

L'A. I. E. S. T. – SECTION LOCALE 849
L'Alliance internationale des employés de la scène et du théâtre
(Le "Syndicat")

et

_____
(La "Compagnie")

Pour la production qui se nomme présentement :

_____

Les parties ont l'intention de négocier de bonne foi dans le but de conclure une entente collective et peuvent convenir de rédiger ou modifier certaines parties de l'Entente collective type avant la première journée de photographie principale.

En ce qui a trait aux employés qui offrent des services avant la première journée de photographie principale, la Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils seront liés par les modalités et conditions actuelles de l'Entente collective type jusqu'à ce que toute variance à l'entente (s'il y a lieu) soit négociée entre les parties.

SIGNÉE PAR LE SYNDICAT :

_____
Signature de la direction générale du Syndicat

_____
Nom imprimé de la direction générale

_____
Date

SIGNÉE PAR LA COMPAGNIE :

_____
Signature du Producteur et de l'agent de la Compagnie

_____
Nom imprimé du Producteur ou de l'agent de la Compagnie

_____
Date

Article 1. Durée

1.1 La présente entente, effective et convenue ce _____ jour de_____, 2018 demeure en vigueur pendant une année ou à l'expiration de la production, selon la plus éloignée des deux.

1.2 Les modalités de la présente entente ne constituent pas un précédent pour les ententes ou productions à venir.

Article 2. OBLIGATIONS ET RECONNAISSANCE

2.1 **Les obligations préalables.** Puisque le Syndicat est la section locale de l'Alliance internationale des employés de la scène et du théâtre, des techniciens de cinéma, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, de ses territoires et du Canada, rien dans la présente entente ne sera interprété pour interférer dans toute obligation que le Syndicat doit à telle alliance internationale, en raison des obligations préalables.

2.2 Rien dans la présente entente ne doit être interprété comme exigeant que l'une ou l'autre des parties ne prenne toute action ou s'abstienne de prendre toute action qui serait en contravention de toute loi provinciale ou fédérale applicable au Canada.

2.3 Toutes les personnes qui effectuent du travail prévu à la présente entente collective seront désignées comme « employés » dans le contexte de la présente entente.

2.4 **L'agent négociateur.**

1. Compagnie reconnait le Syndicat comme l'agent négociateur seul et exclusif pour tous les employés de la section locale dans les classifications établies à l'Annexe A.
2. Les dispositions de la présente entente s'appliquent aux provinces de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île du Prince-Edouard, et en autant que cela soit prévu par la Loi, à tout employé que la compagnie choisit de transporter à l'extérieur des provinces maritimes.

2.5 **Les catégories d'emplois.** L'Employeur reconnait les catégories d'emplois énoncées dans la présente entente et ne doit pas, directement ou indirectement, modifier, enlever, altérer ou amender les classifications, transférer les fonctions de l'emploi d'une classification à une autre, ou établir toute nouvelle classification, sans la permission écrite du Syndicat. Si, avec l'entente du Syndicat, l'Employeur créé une nouvelle classification, incluse dans la section locale décrite à la partie 2.4 ou non, il doit rencontrer le Syndicat dans un effort de convenir à un taux de paiement; si une telle entente n'est pas possible, le conflit sera considéré un grief et devra être résolu conformément aux dispositions de l'Article 25.

2.6 La Compagnie ne signera aucune entente, qui prétend nommer toute autre partie comme agent négociateur pour l'un ou plusieurs employés relevant de la présente entente.

2.7 La Compagnie accepte de ne pas assigner du travail à un employé qui aurait comme effet direct d'exclure cet employé de la protection du statut du membre du Syndicat.

2.8 Aucun employé ne doit être transféré à un autre agent syndical sans son consentement et le consentement du Syndicat.

2.9 **Les droits de gestion de la Compagnie.** Le Syndicat reconnait le droit de la Compagnie d'établir les

règlements et les règles qui peuvent être jugées nécessaires pour la conduite et la gestion de ses opérations. Les employés doivent obéir à toutes les règles et toutes les directives de tout représentant autorisé de la Compagnie, en autant qu'elles ne soit pas en conflit avec les modalités de la présente entente, les normes provinciales d'emploi, les règlements et les règles de travail maintenant en vigueur au niveau du Syndicat, ou avec les règles et règlements de l'Alliance internationale des employés de la scène et du théâtre, les techniciens en cinématographie, les artistes et des Métiers connexes des États-Unis, de ses Territoires et du Canada. Toute règle et politique écrite et établie par la Compagnie doit être affichée par la Compagnie dans tous les milieux de travail, et les copies des règles et politiques doivent être envoyées au Syndicat, et annexées à toutes les lettres d'entente (Deal Memos) ou annexées au premier chèque de paie de l'employé, une fois que ces règles deviennent disponibles.

2.10 **Le statut juridique de la Compagnie.** La Compagnie maintient le statut juridique de Compagnie et ne permettra que ce statut ne soit liquidé, réduit ou dissout, à moins que toutes les obligations de la Compagnie en vertu de la présente entente n'aient été pleinement et complètement respectées et satisfaites. Les dirigeants de la Compagnie seront personnellement responsables, d'une façon conjointe et générale, si la Compagnie manque aux modalités de la présente disposition.

2.11 **Le Changement de titre.** S'Il y a changement de titre de la compagnie ou au niveau de la production théâtrale, la Compagnie doit aviser le Syndicat par écrit immédiatement.

2.12 **Le changement de producteur.** Si la Compagnie assigne, transfert, cède, vend ou fait en sorte qu'une tierce partie devienne le producteur de la production à base de média théâtrale, la compagnie, et telle tierce partie, seront conjointement et de façon générale responsables de tous les devoirs, obligations et paiements qui sont dus à tous les employés et au Syndicat en vertu de la présente entente, à moins que le Syndicat ne convienne par écrit qu'une telle tierce partie assume toutes les obligations de la Compagnie contenues dans la présente entente.

2.13 **Le transfert ou la vente.** Si en tout temps, la compagnie a l'intention de vendre, d'assigner, de transférer ou de louer l'opération toute entière ou toute partie de la dite opération, elle doit donner un avis de l'existence de la présente entente à tout acheteur, cessionnaire, cédant ou locataire, ou de la partie de l'opération qui est prévue à la présente entente. Tel avis doit être donné à l'acheteur, au cessionnaire, au cédant ou au locataire potentiel, par écrit, avec une copie au Syndicat, au plus tard sept (7) jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur de la vente, de la cession, du transfert ou de la location.

2.14 **La modification des** modalités. Les modalités et conditions prévues à la présente entente collective peuvent être modifiées de temps à autres, par consentement écrit des parties. Toutes telles modifications doivent être énoncées dans la séquence alphabétique correcte, en commençant avec l'annexe C.

2.15 **Les crédits à l'écran**. Tous les chefs de départements doivent recevoir des crédits à l'écran pour les services rendus. Les employés ont le droit de refuser de tels crédits s'ils le désirent. Tous les crédits doivent être présentés en couleur, grandeur et à vitesse facilement lisibles.

2.16 **L'emblème du Syndicat**. L'emblème de l'Alliance internationale fait l'objet de droits d'auteur et appartient uniquement à l'Alliance. La compagnie doit afficher l'emblème, à moins que le Syndicat ne l'en avise autrement, sur toutes les productions enregistrées à partir des médias de l'écran, inscrites par toute méthode et produites selon les modalités et conditions de la présente entente, qui contient des titres ou les crédits sur l'écran. L'insigne doit être claire et distincte et présentée dans une couleur, une grandeur et à une vitesse facilement lisible.

2.17 En plus de ce qui précède, ce qui suit apparaitra aussi au niveau des crédits à l'écran:

2.18 La compagnie fournit au syndicat, dès qu'ils sont disponibles les renseignements suivants : la liste des chefs de secteurs, la liste de l'équipe de tournage, et l'horaire du tournage.

Article 3. DÉFINITIONS

Les modalités de la présente entente doivent être interprétées à la lumière des définitions additionnelles suivantes. À moins que cela ne soit spécifiquement précisé ci-dessous, on accorde aux termes utilisés, la signification utilisée dans l'industrie des médias à base de cinématographie.

3.1 « EMPLOYÉ QUOTIDIEN » est un employé embauché par la Compagnie pour offrir des services pour une journée seulement.

3.2 « EMPOLYÉ HEBDOMADAIRE » veut dire un employé qui n'est pas embauché sur une base quotidienne. Un employé hebdomadaire est à l'embauche pour un minimum de cinq jours ouvrables à l'intérieur d'une semaine.

3.3 « ENTREPRENEUR INDÉPENDANT » veut dire une société (ou une « compagnie prêtée ») selon l'utilisation de ces termes dans l'industrie cinématographique, (contrôlée par un membre qui est un employé de la société et effectue du travail prévu à la présente entente; les entrepreneurs indépendants sont inclus dans le terme « employé »).

3.4 « LICENCIEMENT » signifie une cessation d'emploi temporaire ou permanente en raison d'un manque de travail ou de la fin prévue à l'emploi.

3.5 « LA PRODUCTION DES MÉDIAS DE CINÉMATOGRAPHIE » signifie et comprend tous les types de productions de films à l'écran, à la télévision, comme vidéo, à l'internet ou autres qui sont produits aux moyens de film, d'enregistrement, de format numérique ou tout autre format, de caméra de cinématographie, électronique ou tout autre appareil ou combinaison des éléments précédents, ou de tout autre moyen, méthode ou appareils maintenant utilisés ou qui pourraient être adoptés à l'avenir.

3.6 « UNITÉ ADDITIONNELLE » veut dire toute unité (une deuxième unité ou une unité partagée, etc., qui ne relève pas du Directeur principal de la photographie.

Article 4. JURIDICTION ET DIVISIONS DU TRAVAIL

4.1 **Le travail relevant de la section locale.** La juridiction exclusive du Syndicat, telle que définie ci-après comme «travail de la section locale », comprend tout le travail en relation avec, et tous les employés embauchés pour ce faire, la fabrication, la prise et les services des productions des médias cinématographiques, quel que soit le type de média utilisée ou la plateforme de distribution. Les modalités et conditions ci-contenues s'appliquent à la pré-production, à la photographie principale et aux périodes de post-production, à moins que cela ne soit autrement indiqué.

4.2 **Pas de sous-traitance.** La compagnie ne doit pas faire de contrat ou de sous-contrat pour tout travail de la section locale, et personne à l'extérieur de la section locale ne doit effectuer le travail de la section locale.

4.3 **Les qualifications des employés.** La compagnie ne doit pas exiger des membres du Syndicat qu'ils travaillent avec quiconque n'est pas un membre du Syndicat, à moins qu'un tel non-membre ne soit autorisé et approuvé par le Syndicat.

4.4 Les classifications de poste prévues à l'annexe A ne doivent pas être modifiées ou enlevées, ni les emplois ou toute tâche de l'emploi, ne doivent pas être altérées, sans le consentement écrit du Syndicat.

4.5 Tous les taux et les conditions de la totalité de l'Entente Collective doivent être en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait des variances ou des clauses d'habilitation qui soient convenues. Le Syndicat se réserve le droit de refuser toute la rétroactivité de telles variances et de clauses de d'habilitation, existant avant la signature de l'Entente Collective.

4.6 Aucun travail habituellement effectué par un employé prévu à la présente entente, et aucun travail inclus dans la classification d'emploi à l'annexe A de la présente entente, et aucun travail de la section locale en général, ne doit être effectué par un autre employé de la Compagnie ou par toute personne ou société qui n'est pas un employé de la Compagnie.

4.7 La Compagnie ne doit pas prévoir d'ententes avec toute autre compagnie ou personne, selon lesquelles cette autre compagnie ou personne embaucherait des personnes pour effectuer du travail de la section locale, tel que défini à la présente entente, ou tout travail normalement effectué par les employés prévus à la présente entente, à moins qu'un consentement écrit ne soit accordé par le Syndicat. Tout manquement à cet article par la Compagnie donne le droit au Syndicat de réclamer les dommages au montant des salaires perdus, et tout autre argent payable au nom des membres déplacés.

4.8 **Les chefs de secteur**. Pour chacun des secteurs exigés par l'employeur, la Compagnie choisit un chef de secteur (ou autre personne clé) à partir de la liste de membres du Syndicat. Le Chef de secteur demeure à l'emploi jusqu'à ce que le secteur ait complété le travail. La Compagnie, avec l'approbation du Chef de secteur, (ou autre personne clé) choisit un nombre approprié de membres d'équipe à partir de la liste des membres du Syndicat. Chaque secteur a, au minimum, un Chef de secteur au taux approprié.

4.9 Le chef de chacun des secteurs est responsable du fonctionnement de ce secteur y inclus, mais ne se limitant pas à, toute la construction, le montage, l'inspection, la manutention, l'emplacement et la production des plateaux (sets), de l'équipement électronique, des propriétés, des garde-robes, et de l'achat de location ou toute autre acquisition, et de l'emballage des dites propriétés, garde-robes ou équipement effectué par ce secteur.

4.10 La construction de toute structure temporaire visant le tournage de films (par exemple : petit appartement, etc.) tombe sur la juridiction du Syndicat.

4.11 **La dotation adéquate du personnel**

(1) La Compagnie convient d'embaucher suffisamment de personnel dans chaque secteur de sorte que chaque secteur soit capable de compléter le travail de façon sécuritaire et efficace. Si la Compagnie n'embauche pas suffisamment de personnel dans chaque secteur, conformément au présent article et tel que recommandé par les chefs de secteurs, la Syndicat peut demander de la main d'œuvre additionnelle pour le travail, pour se conformer aux exigences de travail.

(2) Le p**ersonnel du services de cantine (Craft Service) :** Lorsque l'équipe, la production et les acteurs de fonds lors d'une production s'élève, au total, à au moins 75 membres, le Chef de cantine peut embaucher un adjoint. Lors des journées de travail où l'équipe, la distribution et les acteurs de fonds totalisent plus de 75, le secteur de cantine comprend un Chef de secteur, un adjoint et un deuxième adjoint de cantine. Durant les journées où l'équipe, la production et les acteurs de fonds totalisent plus de 120 personnes, le Chef de

secteur de cantine peut embaucher un autre employé quotidien additionnel. Cette partie ne doit pas être interprétée de sorte à prévenir le Chef de secteur de cantine d'embaucher un employé quotidien ou des employés durant les jours où les circonstances, en matière de logistiques, exigent du travail additionnel.

(3) Lors des productions relevant du Volet 5 (Niveau 5), lorsque les employés du secteur de Cantine fournissent des repas au lieu de le fournir par des traiteurs, toutes les heures travaillées par ces employés seront considérées des heures travaillées en vertu de la présente entente collective.

(4) Lors de toute production relevant du Volet 4 ou plus, lorsqu'il y a une deuxième équipe de caméra à temps plein, ou lorsqu'une deuxième caméra est prévue pour plus de 50 pour cent des journées de tournage, le personnel minimum pour le secteur du Son lors de la production du son comprend un mixeur, un opérateur de perche et un responsable du son.

4.12 **Le travail effectué à l'extérieur des Maritimes du Canada.** Dans l'éventualité que la Compagnie assigne un employé à travailler à l'extérieur des provinces Maritimes, les dispositions de la présente entente s'appliquent au milieu de travail assigné, et s'appliquent aussi à ces telles personnes.

Article 5. CAUTIONNEMENT D'EXÉCUTION

5.1 La Compagnie ne peut exiger qu'un employé commence à travailler avant:

(1) la signature d'une entente collective de pré-production avec le Syndicat, et
(2) l'accord d'une garantie contre les salaires et/ou toute autre responsabilité financière. Ceci peut prendre l'une des formes suivantes :

(a) une lettre de garantie de la société dans un format acceptable au Syndicat ou;
(b) un bon de performance de 25 000,00 $ comptant, sur une base de production par production ou;
(c) un bon flottant de cautionnement de 30 000,00 $ avec des intérêts accrus payables à la Compagnie.

5.2 La garantie particulière doit être affichée avec le Syndicat, au plus tard trois semaines civiles avant le commencement de toute photographie principale de production.

5.3 **Le dépôt de cautionnement.** Dans l'éventualité que la Compagnie n'arrive pas à déposer le dépôt de cautionnement approprié et/ou signer l'entente collective appropriée, le Syndicat et ses membres n'ont aucune obligation de fournir des services à la Compagnie, et le Syndicat n'a aucune obligation d'éviter les arrêts de travail.

5.4 Le bon de performance (en plus des intérêts accrus) n'est pas relâché avant :

(1) qu'un minimum de deux semaines ne soit écoulé après que la production ait été complétée; et
(2) que le dernier employé ait fini de travailler et a été payé; et
(3) que les avis de cessation d'emploi n'aient été émis à tous les employés; et
(4) que la Compagnie ait avisé le Syndicat par écrit concernant les modalités de distribution des relevés d'impôt (Formulaire T4) et
(5) que la Compagnie ait satisfait toutes les exigences de la présente entente, y compris la résolution de tout grief non réglé.

5.5 Si l'arbitre conclut que la Compagnie a manqué à la présente entente collective, le Syndicat peut déduire du montant du bon de performance, tout montant d'argent que l'arbitre a déterminé comme étant dû aux employés et/ou au Syndicat, en application de tout manquement à la présente entente.

Article 6. PERSONNEL DU SYNDICAT ET APPEL DES ÉQUIPES

6.1 **Seuls les membres en bonne et due forme.** La Compagnie emploie seulement des membres en bonne et due forme avec le Syndicat, tel que défini par la Loi constitutive et les règlements du Syndicat. Pour les fins de la présente entente, un permis de travail dûment autorisé du Syndicat représente aussi le statut en bonne et due forme avec le Syndicat. Tout manquement de fournir la preuve de statut en bonne et due forme du Syndicat est une raison suffisante et un juste motif pour congédiement.

6.2 Le Syndicat fournit une liste de tous les employés prévus à la présente entente pour effectuer du travail dans les qualifications de postes et dans les différentes secteurs, tels que prévus à l'annexe A de la présente entente. Le Syndicat conserve une liste de disponibilité et des membres admissibles à travailler dans chaque classification reconnus à la présente entente collective.

6.3 **Les listes par secteurs-** Le Syndicat maintient une liste de ses membres disponibles à l'intérieur de chaque secteur.

6.4 **Les listes de références.** Le Syndicat maintient aussi une liste de travailleurs disponibles et qualifiés et qui ne sont pas membres du Syndicat.

6.5 Lorsque le Syndicat est incapable de fournir des travailleurs disponibles et qualifiés, conformément à l'article précédent, la Compagnie peut faire l'embauche d'un non membre, conformément à l'article 11.

6.6 La Compagnie ne doit pas refuser de façon déraisonnable d'accepter des travailleurs déployés en vertu des paragraphes 6.2, 6.3 et 6.4. La Compagnie, lorsque cela est demandé par le Syndicat, doit énoncer ses raisons par écrit lorsqu'elle refuse d'embaucher un membre disponible qui est qualifié dans la catégorie demandée. Dans de telles circonstances, le Syndicat passe en revue les motifs présentés par la Compagnie, et s'ils sont jugés légitimes, le Syndicat ne forcera pas de façon déraisonnable la Compagnie d'embaucher le membre.

6.7 **Les mises à jour.** Si, à la direction de la Compagnie, un employé travaille dans une classification plus élevée que celle dans laquelle se trouve l'employé, le taux plus élevé s'applique pour la quantité de temps travaillé. Si l'employé travaille pour plus de deux heures dans une classification plus élevée, le taux plus élevé s'applique pour la journée entière. L'employé revient automatiquement à sa classification régulière le jour suivant, à moins qu'il ne soit avisé du contraire.

6.8 La Compagnie indique clairement si l'appel est un appel pour forfait quotidien ou un poste pour une semaine, lorsqu'elle place son appel pour les exigences d'équipes avec le Syndicat.

6.9 Lorsque le Syndicat, dans toute situation particulière, ne peut pas combler un poste demandé par la Compagnie, la Compagnie peut faire d'autres arrangements et informer le Syndicat de ses actions, dans ce cas particulier, conformément à l'article 11. Le Syndicat n'est pas jugé en manquement à la présente entente s'il est incapable de fournir des employés.

Article 7. ACCÈS DISPONIBLE AU SYNDICAT

7.1 La Compagnie reconnait le droit de tout représentant dûment autorisé du Syndicat d'avoir accès aux rapports quotidiens de production ou au milieu de travail de tout employé. Le Syndicat accepte que tel accès ne doive pas s'exercer de sorte à interférer avec la capacité des employés d'effectuer leurs tâches. Les représentants syndicaux doivent présenter une pièce d'identité appropriée au besoin.

7.2 **Délégué syndical.** Le Syndicat élit ou nomme au moins un délégué syndical sur plateau et un à l'extérieur du plateau pour s'assurer que les dispositions de la présente entente sont respectées. La Compagnie reconnait les délégués syndicaux comme les représentants des employés, et reconnait que l'autorité d'élire un délégué syndical lors de toute production ou d'éliminer un poste de délégué syndical appartient seulement au Syndicat. Le délégué syndical doit avoir la collaboration complète de la Compagnie dans l'accomplissement de ses tâches. La Compagnie ne doit pas prendre de mesures disciplinaires, discriminatoires ou exercer de pressions monétaires sur tout délégué syndical, suite à l'accomplissement de ses tâches. Les délégués n'ont pas l'autorité de modifier, amender ou de violer ou de changer de toute autre façon, toute partie de la présente entente.

Article 8. AUCUNE GRÈVE OU LOCKOUT

8.1 Il n'y aura pas de lockout des employés par la Compagnie durant la durée de la présente entente.

8.2 Le Syndicat convient de ne pas initier de grève, d'arrêt de travail ou de ralentissement durant la durée de la présente entente, sauf si la Compagnie manque à la remise du Bon de performance conformément à l'article 5.3, ou manque aux modalités et conditions de la présente entente collective.

8.3 **Aucune discipline pour le respect des lignes de piquetage.**

(1) Ce n'est pas une violation de la présente entente et cela ne constitue pas un motif de congédiement ou de mesures disciplinaires, lorsqu'un employé refuse d'entrer dans toute propriété impliquée dans un conflit de travail, ou refuse de traverser des lignes de piquetage, y compris une ligne de piquetage aux bureaux de la Compagnie, et/ou dans un site de tournage.

(2) La Compagnie ne prend aucune action contre le Syndicat, ou tout employé, dans l'éventualité qu'une telle ligne de piquetage soit jugée illégale par les tribunaux, les commissions des relations de travail provinciales applicables. ou la Commission des relations industrielles du Canada. Le Syndicat convient que si une telle ligne de piquetage est jugée illégale, le Syndicat fera le plus d'effort possible pour encourager les employés à se rapporter au travail. Cependant, si de tels efforts ne suffisent pas, le Syndicat ne peut être tenu responsable, s'il est poursuivi pour des pertes au niveau de l'arbitrage dans les tribunaux applicables au niveau de la Commission des relations de travail provincial, à moins que l'action n'ait été approuvée ou tolérée par la section locale 849 de l'A.I.E.S.T.

Article 9. FORCE MAJEURE

9.1 La Compagnie peut déclarer une force majeure, en annulant les appels de travail, en licenciant les employés durant une journée de travail, ou en suspendant autrement la production sans obligations aux employés, suite à son incapacité de fournir du travail en raison de circonstances incontrôlables hors de son contrôle raisonnable. Force majeure inclut, sans s'y limiter, une 'émeute, la guerre, le feu, les tremblements de terre, l'ouragan, l'inondation, une blessure, une maladie, un conflit de travail, une grève, ou des règlements gouvernementaux ou un ordre au niveau national de déclaration des « situations d'urgence ». La Compagnie peut suspendre le rendement des services par les employés et pour aussi longtemps que le délai se continue. Aucun dédommagement ne s'accumule ou n'est payable aux employés durant la période d'une telle suspension. Cette clause n'affecte d'aucune façon la feuille de travail telle que définie dans la présente entente. Dans de telles circonstances imprévues, l'employeur doit fournir une déclaration par écrit au Syndicat à l'intérieur des 24 heures ou le plus tôt possible, quant à la raison pour la Force Majeure.

9.2 Les employés sont payés au moins le minimum prévu pour un appel si une Force Majeure se produit durant les heures de travail, ou à l'intérieur de 10 heures du moment de l'appel de l'employé.

9.3 Si l'employé doit effectuer une correspondance durant la période de Force Majeure, la Compagnie doit fournir l'hébergement et le per diem tels que définis dans la présente entente.

Article 10. LES CONTRATS INDIVIDUELS D'EMPLOI

10.1 L'employé doit signer un « contrat individuel d'emploi » ou, comme on l'appelle parfois, une « lettre d'entente (Deal Memo) ».

10.2 **Les modalités et conditions minimales.** La présente entente s'applique au taux et aux conditions de travail minimales. Nul employé ne doit être rémunéré à des taux moindre que ceux qui sont spécifiés dans la présente entente, et ne doit être sujet à des conditions de travail moins favorables que les dispositions de la présente entente.

10.3 **Le droit de négocier au-delà du minimum.** Rien dans la présente entente n'empêche tout employé de négocier et d'obtenir de la Compagnie des taux, des conditions et/ou des modalités plus favorables que ceux prévus dans la présente entente.

10.4 Durant la durée de la présente entente collective, la Compagnie ne doit pas renégocier toute entente avec un employé, sans obtenir d'abord le consentement du Syndicat. La mise à jour des employés conformément à l'article 6.7, n'exige pas le consentement du Syndicat.

10.5 Immédiatement après l'exécution de tout « contrat individuel d'emploi (lettre d'entente) », une copie complète doit être fournie à l'employé. La dite copie doit inclure les contrats d'engagement et les conditions. La Compagnie fournit une copie de tel contrat et des documents connexes au Syndicat à l'intérieur de 3 jours ouvrables. Dans l'éventualité d'une divergence entre les conditions et avenants de la Compagnie et l'entente collective, l'entente collective à préséance.

10.6 En tout temps, durant la durée de la présente entente, le Syndicat peut déclarer nulle et sans effet toute partie ou l'ensemble d'un contrat d'emploi individuel, si le Syndicat détermine que toute partie ou la totalité du contrat individuel d'emploi diminue les avantages prévus à l'entente collective.

10.7 La terminologie « sous réserve de l'Entente collective signée par la section locale 849 de l'A.I.E.S.T » doit être clairement énoncée sur chaque contrat individuel d'emploi.

10.8 Le fait d'accorder à tout employé des taux, des conditions et/ou des modalités plus avantageuses que celles offertes par la présente entente ne constitue d'aucune façon un précédent pour accorder des taux, des conditions ou modalités semblables à d'autres individus.

10.9 **Les renseignements sur le statut de résident**. Les employés doivent fournir des renseignements raisonnables sur le statut de résident, pour s'assurer que la Compagnie reçoive tous les crédits de taxes pour services de production aux niveaux fédéral et provincial. De tels renseignements doivent être tenus confidentiel et retenus conformément aux lois applicables sur la vie privée, sauf lorsque cela est nécessaire obtenir les crédits et incitatifs applicables d'impôts.

10.10 En signant le contrat individuel d'emploi, l'employé autorise les prélèvements prévus à la présente entente (c.-à-d. avantages divers)

Article 11. EMBAUCHE D'EMPLOYÉS NON-SYNDIQUÉS

11.1 Conformément à l'article 6.1, la préférence d'emploi doit être accordée aux membres de la section locale 849 de l'A.I.E.S.T. Cependant, une fois qu'il a été déterminé qu'un membre du Syndicat n'est pas disponible, la Compagnie peut soumettre une demande écrite de faire l'embauche d'une personne qui n'est pas membre du Syndicat. Cette demande pour un permis de travail doit comprendre les renseignements suivants :

(1) Une description du travail qui doit être effectué par la personne demandée.

(2) Les raison pour la Compagnie d'embaucher une telle personne.

(3) Une liste des crédits ou un résumé de la personne demandée.

(4) Une preuve d'affiliation et de statut professionnel pour la personne demandée.

(5) Un formulaire de demande de permis de travail de la section locale 849 de l'A.I.E.S.T complété et signé par le Chef de secteur demandant le permis, et par le gérant de production et qui indique clairement s'il s'agit d'un appel pour un travail quotidien ou un poste terme à la semaine.

(6) Un historique de travail antécédent de la personne avec le personnel clé de création sur la production.

(7) Des membres de la section locale 849 de l'A.I.E.S.T. qui ont été considérés pour le poste et les raisons pourquoi ils n'ont pas été embauchés.

11.2 La Compagnie doit fournir la demande de permis de travail pour une embauche d'une semaine, aussi longtemps à l'avance que possible de la date de début de la personne, mais la demande doit être déposée avec le bureau du Syndicat au moins 24 heures avant que ne commence le travail de la personne.

11.3 Si la Compagnie réussit à établir la nécessité d'embaucher un membre non-syndiqué, le Syndicat peut accorder à la personne la permission de travailler pour une période ne dépassant pas une semaine, telle que définie au paragraphe 12.1. Dans certaines circonstances, telle que la nécessité d'un chef de secteur non-syndiqué, ou d'un employé possédant des aptitudes spécialisées, le Syndicat peut, à sa discrétion, accorder le permis pour la durée de la production.

11.4 Les personnes qui sont autorisées par le Syndicat sont sujettes aux taux minimums, aux modalités et conditions minimales de la présente entente collective.

11.5 À la fin de chaque journée de travail, la Compagnie doit resoumettre les demandes de permis pour tous les employés sur une base quotidienne. À la fin de chaque semaine de travail, la Compagnie doit resoumettre les demandes de permis pour tous les employés hebdomadaires.

11.6 La Compagnie ne doit pas embaucher une personne qui n'est pas un membre du Syndicat à moins que la Compagnie n'ait reçu une copie du permis de travail endossée par le Syndicat.

11.7 **Les frais de permis de travail.** Les employés autorisés qui ne sont pas membres de l'A.I.E.S.T. sont sujets à des frais de permis de 7 pour cent de leur salaire brut payable au Syndicat. La Compagnie doit prélever et envoyer ces paiements directement au Syndicat, sur une base hebdomadaire, avec un état de compte de la remise. Les frais de permis sont payés par l'employé.

Article 12. LES HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

12.1 **La semaine de travail.** La semaine régulière de travail consiste en sept jours consécutifs; les premiers cinq jours étant des journées de travail, les 6^{e} et 7^{e} jours étant des journées de congé. Les 6^{e} et 7^{e} journées sont déterminées selon le calendrier et non le nombre de jours travaillés à l'intérieure de cette semaine-là par un employé individuel.

12.2 **La journée de travail.** La journée régulière de travail pour tous les secteurs, à l'exception du secteur de construction de plateau, et du secteur peintres scéniques, est de huit heures de travail plus une heure de repas sans solde. La journée régulière de travail pour le secteur de construction de plateau et le secteur de peintres scéniques est de dix heures plus une heure de repas sans solde. Les charpentiers et les peintres scéniques sur le plateau travaillent les mêmes heures que l'équipe de tournage sur le plateau, c.-à-d., huit heures par jour.

12.3 **Minimum en cas d'appel.** Le minimum en cas d'appel pour une journée régulière de travail pour tous les employés est de 8 heures de travail, à l'exception du secteur de construction de plateau et du secteur de peintres scéniques. Le minimum en cas d'appel pour une journée régulière de travail pour le secteur de construction de plateau et de peintres scéniques est de 10 heures de travail, y compris les personnes qui sont appelées pour des appels quotidiens.

12.4 **Les 6e et 7e journées de travail.** Le taux horaire de paie pour la journée régulière de travail lors d'une 6e ou 7e journée de la semaine, lorsqu'appelé à travailler, est de deux fois le taux de base horaire tel que prévu à l'annexe A.

12.5 Lorsque la Compagnie est capable de fournir aux employés et au Syndicat un avis de 24 heures de l'intention de travailler pour une 6e journée de la semaine de travail, le taux horaire de travail pour la journée régulière est d'une fois et demie le taux horaire de base tel que prévu à l'annexe A.

12.6 **Les quarts d'une semaine de travail.** À une reprise durant la production, la Compagnie peut modifier la semaine de travail sans encourir de coûts additionnels, en effectuant l'une des options suivantes :

(1) Avancer la semaine de travail par une ou deux journées en ajoutant une ou deux journées de congé, consécutive à la 7e journée de la semaine régulière de travail, pourvu que chaque journée additionnelle soit d'une durée d'au moins 24 heures. Si le travail est effectué durant toute autre journée additionnelle de congé, le taux de travail est celui d'une 7e journée de travail.

Ou

(2) Reculer la semaine de travail d'une journée en changeant la 7e journée de la semaine régulière de travail pour la première journée de la semaine modifiée, pourvu que la 6e journée de la semaine régulière de travail soit une journée de congé, en donnant une période de repos de 34 heures. Si le travail est effectué lors d'une journée de congé, le taux de paie est celui d'une 7e journée de travail.

12.7 **L'avis de changement de la semaine de travail.** Les employés et le Syndicat doivent recevoir un avis de changement de 7 jours civils.

12.8 La Compagnie ne doit pas modifier la semaine de travail pour éviter de payer pour des congés non travaillés.

12.9 Les quarts qui commencent sur la 6e, 7e et/ou lors des congés fériés ou proclamés ne seront pas considérés des quarts réguliers.

12.10 **La semaine de travail de pré-production.** La semaine de travail durant la pré-production peut être différente que celles des semaines de production. Le changement dans la semaine de travail de pré-production à la production ne doit pas être considéré un changement. La semaine de travail durant laquelle la pré-production se termine et/ou le tournage commence doit être conforme aux modalités de l'article 15.

12.11 **Une unité distincte de travail.** Chaque unité distincte de travail peut avoir une semaine de travail différente et distincte. Les « unités de travail » signifient une première ou une deuxième unité. La semaine régulière de travail pour chaque unité de travail est conforme à celle établie au paragraphe 12.1.

12.12 **L'arrêt de production.** L'horaire de tous les arrêts de production doit être mutuellement convenu entre les parties.

12.13 Toutes les modalités et conditions de la présente entente, y compris toutes modifications qui puissent être écrites de temps à autres, s'appliquent à toutes les unités de travail.

Article 13. HEURES DE SURTEMPS

13.1 Le travail effectué au-delà de la semaine régulière de travail est payé comme surtemps.

13.2 Le surtemps doit être calculé dans des segments de 15 minutes et toute partie du quart d'heure constitue un plein quart d'heure. Lorsque le taux horaire de surtemps en cours et en vigueur change au moment des changements des quarts d'heures, le premier quart de l'heure durant lequel le changement se produit est payé au taux existant et le deuxième quart d'heure au nouveau taux.

13.3 Le surtemps pour le travail effectué après huit heures de travail pour tous les secteurs, à l'exception du secteur de construction de plateau et de peintres scéniques, est payé au taux d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de base, jusqu'à et y compris la 12^{e} heure. Pour les secteurs de construction de plateau et de peintres scéniques, le taux horaire de surtemps pour le travail effectué après 10 heures de travail est au taux de une fois et demie (1,5) le taux horaire de base, jusqu'à et incluant la 12^{e} heure.

13.4 Pour tous les secteurs, le surtemps payé pour le travail effectué après la 12e heure de travail est payé à deux fois le temps horaire de base, jusqu'à et incluant la 14e heure.

13.5 Pour tous les secteurs, le paiement de surtemps pour le travail effectué après 14 heures est payé à trois fois le taux horaire de base.

13.6 **Le surtemps pour les 6e et 7e journées.** Sauf toute modification aux paragraphes 13.7 et 13.8, tout le surtemps qui se produit lors de la 6e et 7e journée d'une semaine est payé à un taux de trois fois le taux horaire de base.

13.7 Lorsque la Compagnie fournit aux employés et au Syndicat un avis de 24 heures de son intention de travailler la 6e journée de la semaine, le surtemps pour le travail effectué après huit heures de travail lors de cette journée pour tous les secteurs, à l'exception du secteur de construction de plateau et de peintres scéniques, est payé à un taux de deux fois et quart le taux horaire de base, jusqu'à et y inclut la 12^{e} heure. Pour les secteurs de construction de plateau de peintres scéniques, la paie de surtemps pour le travail effectué après 10 heures lors de cette journée, est payé à un taux de deux fois et quart le taux horaire de base jusqu'à et y compris la 12^{e} heure.

13.8 Lorsque la Compagnie fournit aux employés et au Syndicat 24 heures d'avis de son intention de travailler une 6e journée, le surtemps payé pour le travail effectué après 12 heures de travail lors de la 6e journée est de trois fois le taux horaire de base.

13.9 **La prime de nuit.** Tout travail effectué entre les heures de minuit et de 5 heures se verra ajouter un 25 pour cent additionnel au taux horaire de base et est payé au taux en vigueur.

13.10 **Le maximum cumulatif**. L'effet du maximum cumulatif de l'application du surtemps et des paiements de pénalités offerts en vertu de la présente entente, ne doit pas dépasser trois fois le taux horaire de base.

13.11 La Compagnie ne doit pas licencier ou réembaucher le même employé durant la même semaine de travail, dans le seul but d'éviter de payer la prime.

Article 14. PAUSES ET RÉMUNÉRATION POUR LES REPAS

14.1 À l'exception des dispositions prévues au paragraphe 14.10, tous les employés doivent recevoir une période de repas de 60 minutes, qui commence entre la fin d'une 4e heure de travail et la fin de la 6e heure de travail.

14.2 **Les goûters substantiels.** Des goûters substantiels (ex., des sandwiches, la soupe, les ragouts, etc.) seront servis au plus tard trois heures après l'appel général à l'équipe. Si cette exigence n'est pas respectée, la période de repas commencera entre la fin de la 4e heure de travail et la fin de la 6e heure de travail.

14.3 Si la Compagnie commence la période de travail à la fin de la 5e heure de travail, cette période de repas sera reconnue comme la pause régulière de repas, et sera sujette aux modalités et conditions de la présente entente en ce qui a trait à la pénalité pour le repas, la période de grâce et la 2e période de repas.

14.4 Les périodes de repas de 60 minutes seront considérées à partir du principe de « la dernière personne en ligne »; cependant, la Compagnie doit accorder un temps suffisant aux secteurs pour que le milieu de travail soit « sécuritaire » avant le début de la période de repas.

14.5 **Deuxième période de repas.** Lorsque la Compagnie commence une deuxième période de repas durant la journée de travail, la deuxième période de repas doit débuter entre la fin de la 4e heure de travail et la fin de la 6e heure de travail, calculée à partir de la fin de la période précédente de repas. Si les goûters substantiels ne sont pas offerts suite à la première période de repas, une deuxième période de repas sera initiée entre la fin de la 4e heure de travail et la fin de la 6e heure de travail, calculée à partir de la fin de la période précédente de repas.

14.6 L'heure accordée pour manger le deuxième repas est payée à un taux régulier et ajoutée à la journée de travail. Une telle période de repas n'est pas considérée comme étant du temps travaillé pour le calcul de surtemps. Si on invoque une période de repas de 30 minutes, le paragraphe 14.10 s'applique.

14.7 **La période de grâce.** Sous réserve de l'approbation du délégué syndical, une période de grâce allant jusqu'à 15 minutes peut être accordée lors de la pause des repas pour compléter un tournage en cours. « Tournage en cours » se définit comme la continuation de la photographie de la scène actuelle sur le plateau. Aucun changement à l'éclairage, à l'encadrement ou aux lentilles ne sont permis durant la période de grâce. Si on dépasse la période de grâce de 15 minutes ou si les changements sont effectués au plateau durant la période de grâce, les paiements de pénalités de repas seront payés selon le paragraphe 14.16 de la présente entente. La période de grâce n'est pas prévue ni automatique. Il ne s'agit pas d'une utilisation quotidienne.

14.8 La demande pour une période de grâce doit être faite 15 minutes avant la période de repas pour permettre suffisamment de temps au délégué syndical d'être avisé et de prendre une décision à savoir si oui ou non il accordera la période de grâce.

14.9 Lorsque la période de grâce a été accordée, la deuxième période de repas, s'il y a lieu, commence conformément aux paragraphes 14.5, mais est calculée à partir du temps où la période de repas régulier aurait été complétée, si la période de grâce n'avait pas été accordée.

14.10 **La période de repas de 30 minutes.**

(1) Sous réserve de l'approbation des employés et du délégué syndical, la Compagnie peut choisir de mettre en place une période de repas de 30 minutes, pourvu que le repas offert soit d'un niveau acceptable au délégué syndical, et que le temps permis pour manger un tel repas soit considéré comme du temps travaillé pour les fins de calcul du surtemps, et est payée au taux en vigueur. Cette période de repas de 30 minutes doit être invoquée selon les pauses régulières de repas tel que décrite aux paragraphes 14.1, 14.3 et 14.5; dans le cas contraire, une pénalité de repas s'applique conformément au paragraphe 14.16.

(2) Le calcul de la période de 30 minutes commence lorsque le dernier employé a été servi (i.e., la « dernière personne au bout de la ligne »).

(3) La période de grâce prévue au paragraphe 14.7 ne s'applique pas lors des journées durant lesquelles la Compagnie a mis en place une période de 30 minutes conformément au paragraphe 14.10.1 ci-dessus.

(4) **Les repas pour le secteur des transports.**

a) La première période de repas pour les employés du secteur du transport est sans solde et d'une durée de 30 minutes.

b) Les employés du secteur du Transport sont responsables de prévoir leur propre première période de repas en consultation avec le Chef de secteur approprié et ne pourront invoquer les pénalités de repas cités au paragraphe 14.16.

c) Lorsque les employés du secteur du Transport n'ont pas accès aux repas de traiteur, ces employés ont droit d'acheter un repas et être remboursés par la Compagnie. Tel remboursement ne doit pas dépasser les montants prévus au paragraphe 19.6. Cette période de repas est considérée du temps de travail conformément au paragraphe 14.10.1.

d) Conformément au paragraphe 14.5, au lieu d'une seconde pénalité de repas, les employés du secteur du Transport ont droit d'acheter un repas et être remboursés par la Compagnie. Tel remboursement ne doit pas dépasser les montants prévus au paragraphe 19.6.

14.11 **Le per diem.** La Compagnie offre des repas ou un per diem approprié lorsque les employés ont droit à ces repas conformément au paragraphe 19.4.

14.12 Lorsque l'employé a droit à un per diem, la Compagnie paie, à l'avance, la période de repas prévue au paragraphe 19.6.

14.13 **Les installations pour repas**. Des installations appropriées de repas doivent être rendues disponibles et le temps utilisé pour l'aller-retour de ces installations ne doit pas être inclus dans la période du repas; on ne doit pas non plus utiliser le temps de voyage pour calculer le début de la deuxième période de repas. Lorsqu'un repas du midi est servi à l'extérieur du plateau, l'aller-retour à cette installation ne doit pas être inclus dans la période de repas. Les employés sont payés selon le taux en vigueur dans les deux situations ci-dessus.

14.14 Un repas buffet peut être servi ou un service de traiteur peut être utilisé pour servir les repas chauds dans le milieu de travail, selon les valeurs énoncées dans le présent article, et sous réserve de l'approbation du

délégué syndical. Les goûters, (ex., des hot dog, des hamburgers, de la pizza, etc.) ne constituent pas un repas approprié.

14.15 Tous les taxes pour les repas, de cantine et les goûters substantiels sont la responsabilité de la Compagnie.

14.16 **La pénalité de repas**. Si un employé n'est pas en mesure d'avoir une période de repas selon les termes prévus au présent article, la Compagnie doit payer une pénalité de repas de une fois le taux en vigueur pour l'employé selon les taux horaires, mais calculés à des segments de quart d'heure, jusqu'à ce qu'une telle période de repas soit offerte. Toute partie d'un quart d'heure constitue un plein quart d'heure.

14.17 Lorsqu'on est en studio, le calcul de la période de repas du midi est d'une heure à partir du moment déclaré.

14.18 **Le service écologique.** La Compagnie fera tous les efforts pour offrir des plats, des contenants et des ustensiles réutilisables

14.19 **Le service de cantine (Craft Service).** Tous les employés, y compris les équipes ne faisant pas partie du tournage, auront accès en tout temps à des breuvages chauds, à de l'eau froide et à du jus, en plus des aliments de santé et autres aliments. La Compagnie doit fournir ces aliments et ces breuvages sans frais aux employés. Si ces dispositions minimales ne sont pas facilement disponibles aux employés durant les heures régulières de travail, une période de rafraîchissement de 20 minutes sera accordée à tous les deux heures et demie durant la période de travail.

14.20 Conjointement avec les périodes ci-dessus de repas et de repos, l'équipe qui ne participe pas au tournage reçoit une pause de 20 minutes durant toute période de travail de 6 heures. Les employés sont responsables de prévoir leur propre repas et pause en consultation avec le chef du secteur.

14.21 Lorsque la Compagnie fournit de la nourriture aux employés, la Compagnie fait tous les efforts possibles pour accommoder les allergies et les sensibilités alimentaires des employés.

Article 15. PÉRIODE DE REPOS ET JOURS DE CONGÉ

15.1 Pour tous les secteurs, il doit y avoir une période de repos de 10 heures (9 heures pour le secteur du Transport) entre la fin d'un appel et le début du prochain appel.

15.2 Le montant minimal de congé lors d'une semaine de travail de 5 jours est de 56 heures consécutives libres de travail à chaque semaine.

15.3 Le montant minimal de temps de congé lors d'une semaine de travail de 6 jours est de 34 heures consécutives libre de tout travail.

15.4 **La pénalité en cas du temps d'exécution.** Tout empiètement sur la période de repos d'un employé doit être payé à trois fois le taux horaire de base de l'employé, pour tout le temps d'empiètement.

15.5 **Les congés en cas de deuil.** Lors du décès d'un parent, d'un grand-parent, petit-enfant, frère ou soeur, conjoint (y inclut un conjoint de fait du même sexe ou du sexe opposé), d'un parent par alliance, ou d'un enfant, pour un employé à la semaine, un employé a droit à 3 jours de congé, sans perte de salaire et un temps additionnel adéquat sans salaire pour voyage au loin. Le poste de l'employé est disponible à son retour du congé de deuil.

Article 16. CONGÉS

16.1 Les jours suivants sont reconnus comme congés fériés ou congés proclamés et payés :

1) Au Nouveau-Brunswick : Le jour de l'An, la journée familiale, le Vendredi saint, le dimanche de Pâques, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, la journée de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

2) À l'Île-du-Prince-Édouard : le jour de l'An, la journée de l'ÎPE, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête du Canada, la fête du Travail, la journée de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

3) À Terre-Neuve et Labrador : le jour de l'An, le Vendredi saint, le dimanche de Pâques, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, la journée de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

4) En Nouvelle-Écosse : le jour de l'an, la journée du Patrimoine de la Nouvelle-Écosse, le Vendredi saint, le dimanche de Pâques, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, la journée de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

a) Il n'y a aucune substitution pour le jour du Souvenir dans la province de la Nouvelle-Écosse.
b) Lorsque le jour du Souvenir tombe durant une journée régulière de congé de l'employé, cette journée n'est pas considérée une journée de congé payé.
c) Lorsque le jour du Souvenir tombe durant le jour de travail régulier d'un employé, le jour de congé est payé à minimum pour un appel quotidien conformément au paragraphe 12.3.

16.2 Le montant minimal de temps pour un congé férié ou proclamé comprend la totalité de la période des 24 heures du congé. Pour le jour de Noël et le jour de l'An, le montant minimum de temps de congé est de 30 heures chaque jour.

16.3 Lorsqu'un congé férié ou proclamé n'est pas travaillé, tous les employés qui travaillent le jour prévu avant et le jour prévu après le congé, recevront le taux minimal payable pour un appel quotidien pour leur congé, conformément au paragraphe 12.3.

16.4 **Les congés durant une interruption.** Dans l'éventualité d'une interruption (une pause dans la production) de 14 jours consécutifs ou moins, la Compagnie et l'employé maintiennent leurs relations d'emploi, de sorte que la Compagnie retient les droits de rappel et est responsable pour toute paie de congé applicable encourue durant ladite interruption. S'il y a lieu, la rémunération du congé sera payable en vertu de l'article 16 de la présente entente.

16.5 **Le travail effectué lors d'un congé.** Le taux horaire minimum pour tout travail effectué lors d'un congé férié ou proclamé est de deux fois et demie le taux horaire de base de l'employé, pour les 8 premières heures dans tous les secteurs, à l'exception des secteurs de construction et de peintres scéniques. Le taux minimum horaire pour le travail effectué lors d'un congé férié ou proclamé au niveau des secteurs de construction et de peintres scéniques est de deux fois et demie le taux horaire de base, pour les premières 10 heures.

16.6 Tout travail effectué après les 8 heures de travail lors d'un congé férié ou proclamé dans tous les secteurs, à l'exception des secteurs de construction et de peintres scéniques, seront payés à trois fois le taux horaire de base. Pour les secteurs de constructions et peintres scéniques, le travail effectué après les 10 heures lors d'un congé férié ou proclamé est payé à trois fois le taux horaire de base.

16.7 Lorsqu'un congé férié ou proclamé tombe lors de la journée régulière de congé d'un employé, habituellement libre de tout travail, la prochaine journée régulière de travail est présumée être le congé et sujette aux paiements pour du travail, tel que prévu aux paragraphes 16.5 et 16.6 ci-dessus.

16.8 **Le refus du travail lors d'un congé.** Ce n'est pas une violation de la présente entente, et ce n'est pas non plus juste motif pour congédiement ou mesures disciplinaires, lorsqu'un employé refuse, ne veut pas ou il ne peut pas travailler, pour toute raison, lors d'un congé férié ou proclamé.

Article 17. AUTRES PAIEMENTS ET PRÉLÈVEMENTS

En plus de toute rémunération autrement payable en vertu des modalités de la présente entente, la Compagnie doit prélever ou payer ce qui suit :

17.1 **La paie de vacances.** La Compagnie paie a tous les employés une paie de vacances au pourcentage prévu par les lois provinciales appropriées. Tel paiement doit être payé de façon hebdomadaire avec la rémunération régulière.

17.2 **La prestation de retraite.**

(1) Pour les taux des niveaux un, deux et trois, la Compagnie paie au Syndicat, un montant égal à six et demie pour cent (6,5 %) du salaire hebdomadaire total de chaque employé membre du Syndicat de l'A.I.E.S.T., à titre de prestation de retraite. Ce montant est diminué à six pour cent (6 %) pour les taux de

niveaux quatre et cinq. La Compagnie fait parvenir ces paiements directement au Syndicat sur une base hebdomadaire, avec un état détaillé du relevé.

(2) Pour les taux des niveaux un, deux et trois, la Compagnie prélève de chaque employé membre du Syndicat de l'A.I.E.S.T., un montant égal à six et demie pour cent (6.5 %) de leur salaire hebdomadaire total à titre de prestation de retraite. Ce montant diminue à six pour cent (6 %) pour les taux de niveaux quatre et cinq. La Compagnie fait parvenir ce paiement directement au Syndicat sur une base hebdomadaire, avec un relevé complet du montant versé.

(3) Pour les taux des niveaux un, deux et trois, la Compagnie paie à chaque non membre de l'A.I.E.S.T. un montant égal à six et demie pour cent (6.5 %) de leur salaire hebdomadaire total, à la place d'un montant en terme de prestation de retraite. Ce montant est diminué à six pour cent (6 %) pour les taux de niveaux quatre et cinq. Tel paiement est fait directement à l'employé avec son salaire hebdomadaire. La Compagnie fournit au Syndicat un énoncé détaillé des montants payés à des employés non membre de l'A.I.E.S.T.

(4) Lorsqu'un membre du Syndicat de l'A.I.E.S.T est âgé de plus de 72 ans, les prestations de retraite décrites aux paragraphe s 17.1 et 17.2 sont payées directement à l'employé avec son salaire hebdomadaire. La Compagnie fournit au Syndicat un état complet des montants payés aux employés membres de l'A.I.E.S.T. à qui cela s'applique.

17.3 **Les avantages du fonds médical.** La Compagnie paie au Syndicat un montant égal à cinq et demie pour cent (5.5 %) du salaire hebdomadaire total de chaque employé comme avantage médical. La Compagnie fait parvenir ce paiement directement au Syndicat, sur une base hebdomadaire, avec un énoncé complet de la remise. L'avantage du fonds médical est payable à tous les employés qui travaillent dans la section locale.

17.4 **Les frais de gestion.** La Compagnie paie au Syndicat un montant égal à trois pour cent (3 %) du salaire hebdomadaire de chaque employé comme frais de gestion. La Compagnie fait parvenir ce paiement directement au Syndicat, sur une base hebdomadaire, avec un énoncé complet de la remise.

17.5 **Le fonds de formation et de mieux-être.** La Compagnie paie un montant égal à un pour cent de (1 %) du salaire total hebdomadaire de chaque employé, comme frais de formation et de mieux-être. La Compagnie fait parvenir ce paiement directement au Syndicat, sur une base hebdomadaire, avec un énoncé complet de la remise.

17.6 La Compagnie fait aussi les contributions d'employeur en vertu des lois provinciales d'accident de travail, du régime de pension du Canada, de l'assurance emploi et tout autre régime ou loi applicable.

17.7 **Les cotisations de travail.** À partir de la paie hebdomadaire de l'employé, la Compagnie prélève un montant égal à un et demie pour cent (2 %) du revenu brut total, à titre de cotisations pour le travail. Ceci s'applique à tous les employés prévus en vertu de la présente entente collective. La Compagnie s'assure de l'autorisation de l'employé pour ce prélèvement dans la lettre d'entente de la section locale de l'A.I.E.S.T. La Compagnie fait parvenir ce paiement directement au Syndicat, sur une base hebdomadaire, avec un énoncé complet de la remise.

17.8 Les avantages médicaux et les prestations de retraite pour les employés qui sont membre de d'autres unités syndicales de l'A.I.E.S.T. est envoyé à la section locale 849, sur une base hebdomadaire, avec un énoncé complet de la remise.

17.9 Tous les autres paiements et prélèvements s'appliquent et deviennent dus et payables le jour de l'embauche.

Article 18. PAIEMENT DES SALAIRES

18.1 **Les taux minimums.** La Compagnie paie tous les employés à des taux qui ne sont pas moins que ceux énoncés à l'annexe A de la présente entente.

18.2 **Le moment du paiement.** Le paiement pour le travail effectué, et de tout autre paiement ou considération, se fait le 5e jour de travail de la semaine suivante, au moment, ou avant le moment, de la période du dîner, pour le travail effectué la semaine précédente qui se termine à minuit le 7e jour. La Compagnie annexe une copie de la feuille de temps de l'employé au chèque de paie, indiquant les gains en détails. Les copies des feuilles de temps des employés et les talons de chèques doivent être fournis au Syndicat sur demande.

18.3 **Le défaut de paiement.** Dans le cas de défauts de paiements de salaires et tout autre montant dû aux employés, le Syndicat et ses membres n'ont pas d'obligation de continuer à offrir les services à la Compagnie, et le Syndicat n'a aucune obligation d'éviter des arrêts de travail.

18.4 **Les paiements en retard.** Dans l'éventualité d'un paiement en retard des montants dû aux employés par la Compagnie, une pénalité de un pour cent (1 %) par jour du salaire brut dû est payable à l'employé, telle pénalité étant ajoutée au salaire de la prochaine semaine ou, s'il n'y a pas de salaire accumulé, un chèque séparé. Les pénalités pour les paiements en retard s'appliquent aussi dans l'éventualité de paiements en retard de l'assurance et des contributions de retraite, telles pénalités étant payables au Syndicat.

18.5 **Les employés au quotidien**. Les employés embauchés sur une base quotidienne reçoivent un montant additionnel de 0,75 $ l'heure.

18.6 **Le formulaire T2200.** La Loi sur le Revenu du Canada permet aux employés de prélever certaines dépenses de leur revenu imposable, lorsque ces dépenses ont été encourues dans le cadre de leur emploi. Pour réclamer les dites dépenses, un employé doit obtenir de l'Employeur le formulaire T2200, attestant que certaines conditions ont été respectées. La Compagnie doit compléter le formulaire T2200, lorsque l'employé le demande. Telle demande doit être reçue par la Compagnie avant la fin de la production.

18.7 La Compagnie coopère en offrant au Syndicat les renseignements pertinents sur la feuille de paie sur demande. La Compagnie reconnait que le Syndicat a le droit légal à tous les renseignements pertinents de la feuille de paie de l'employé représenté par le Syndicat, que ces dossiers soient sous le contrôle de la Compagnie ou sous le contrôle de son service de paie.

18.8 La Compagnie ne doit pas modifier les lettres d'entente des employés ou les feuilles de temps sans avis et explication à l'employé et au Syndicat. Dans l'éventualité d'une disparité entre la feuille de temps de l'employé et le rapport quotidien de production, les feuilles de temps ont préséance.

18.9 **La présentation du budget**. Avant l'embauche des employés pour le travail de pré-production, la Compagnie doit soumettre une copie du budget de production au Syndicat.

18.10 Les représentants du Syndicat, ou les professionnels retenus à cette fin, ont le droit de passer en revue le budget et de faire des demandes à la Compagnie concernant le budget. La Compagnie accepte de collaborer et de fournir les renseignements additionnels dans la mesure où elle peut le faire raisonnablement.

18.11 **Le rajustement de l'état du budget avant la vérification.** Si la Compagnie dépasse, ou prévoit dépasser, le budget soumis, les employés seront payés de façon rétroactive pour toutes les heures travaillées au prochain taux qui s'applique ou au niveau marginal.

18.12 **Le droit à la vérification.** Pour les fins de la vérification de l'à-propos des paiements versés en vertu de la présente entente, le Syndicat a plein accès et peut faire l'examen des livres, des dossiers, des comptes, des reçus, des déboursements vérifiés et de tout autre document pertinent se rapportant à la production.

18.13 **Le paiement de la vérification.** Si le Syndicat doit tenir une vérification, le producteur est responsable de tous les frais de vérification raisonnable, si le vérificateur découvre que les coûts de production ont dépassé le niveau indiqué.

18.14 **Le rajustement de l'état du budget après la vérification.** Si la vérification révèle que la Compagnie a dépassé le budget indiqué, les employés reçoivent de façon rétroactive le paiement pour toutes les heures travaillées au prochain niveau salarial qui s'applique et le niveau marginal, plus un cinq pour cent (5 %) de leurs gains bruts. Dans l'éventualité de circonstances imprévues ayant causé un surplus du budget, telle qu'une situation de Force Majeure, les pénalités ci-dessus pour les surplus de budget ne s'appliquent pas.

18.15 **la confidentialité au niveau de la vérification.** Tous les renseignements reçus ou passés en revue par le Syndicat ou les professionnels retenus à cette fin par le Syndicat en vertu de la présente disposition, doivent être gardés confidentiels, et ni le Syndicat ni ses représentants ne doivent divulguer tout renseignement ainsi obtenu, sauf dans l'application des dispositions de la présente entente collective.

Article 19. ZONE DE PRODUCTION ET VOYAGE

19.1 **Les zones à domicile.** Les zones à domicile provinciales pour la section locale 849 de l'A.I.E.S.T. sont les suivantes :

1. Halifax, Nouvelle-Écosse. Les limites de la zone à domicile à Halifax, telles qu'énoncées à l'annexe B, sont définies comme suit :

   (a) Sortie 6, Hubbards, sur l'autoroute 103 au sud-est
   (b) Mill Cove, sur l'autoroute 32 sur la péninsule Aspotogan au sud
   (c) Sortie 3, Mount Uniacke, on Highway 101 to the west
   (d) Sortie 7, Enfield, on Higsur l'autoroute 102 au nord
   (e) Sortie 20, Porter's Lake, sur l'autoroute 107 au nord-est
   (f) Lloy sur la Route 207 au sud

2. Moncton, Nouveau-Brunswick. Les limites de la zone à domicile de Moncton, telles qu'énoncées à l'annexe B se définis comme suit :

   (a) Sortie 506, Sackville, sur l'autoroute 2 au sud-est
   (b) L'intersection des routes 915 et 114 dans Riverside-Albert au sud
   (c) L'intersection des routes 885 et 112, New Canaan, à l'ouest
   (d) Sortie 32, Bouctouche, sur l'autoroute 11 au nord
   (e) L'intersection de l'autoroute 950 et Rue Robichaud, Cap-Pelé, à l'est

3. Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard. Les limites de la zone à domicile Charlottetown est une zone circulaire entourant la ville de Charlottetown qui a un rayon de 50 kilomètres à partir de Province House.

19.2 Lorsqu'un employé est tenu de travailler à des sites quotidiens à l'extérieur des limites de la zone à domicile de la section locale, la Compagnie doit émettre l'appel à partir de sa base d'opération, qui est définie comme le site de l'adresse postale du bureau de production, à l'intérieur des limites de la zone à domicile.

19.3 **La zone de production.** La section locale doit avoir la possibilité d'établir des zones de production dans chacune des quatre provinces atlantiques à l'intérieur de sa juridiction. La zone de production est définie comme la région à l'intérieur d'un cercle ayant un rayon de 30 kilomètres, mesuré à partir du bureau de production de l'Employeur. Le bureau de production de l'Employeur est considéré comme la base de l'opération.

19.4 Tout employé qui doit travailler à l'extérieur des zones à domicile au niveau provincial doit recevoir un per diem et du hébergement tels que définis aux paragraphes 19.5 et 19.6.

19.5 **Per diem.** Lorsque les employés vont à l'extérieur des zones à domicile provincial, la Compagnie paie à chaque employé à l'avance un per diem. Le per diem est pour chaque période de 24 heures et payé avant chaque semaine travaillée à l'extérieur de la zone, conformément au paragraphe 19.6.

19.6 Si les repas sont fournis au frais de la Compagnie, l'allocation du per diem peut être réduite de la manière suivante : 15,00 $ pour le petit déjeuner, 20,00 $ pour le repas du midi et 30,00 $ pour le souper.

19.7 **Site avoisinant.** Si un site à l'extérieur de la zone à domicile provincial est déterminé à être un site « avoisinant » par le Syndicat, la Compagnie est relevée de ses obligations de fournir un per diem en vertu des paragraphes 19.5 et 19.6, sauf lorsque le paragraphe 19.8 s'applique.

19.8 Lorsque la journée de travail d'un employé sur un site à l'extérieur de la zone à domicile provincial dépasse un total de 15 heures lors d'une seule journée, y compris le voyage et les pauses de repas, la Compagnie doit fournir et payer les frais complets d'hébergement conformément au paragraphe 19.16. Les employés doivent utiliser les hébergements fournis. Si la Compagnie ne fournit pas l'hébergement dans de telles situations, l'employé est payé 3 heures additionnelles selon le taux en vigueur à la fin de son cadre, plus les pénalités et avantages applicables. De plus, si un deuxième repas n'a pas été fourni, l'employé reçoit un paiement per diem selon le paragraphe 19.6. Si le voyage dépasse deux heures et qu'une chambre n'est pas fournie, la période de repos est augmentée du dit temps de voyage.

19.9 Sur les sites quotidiens à l'extérieur de la zone à domicile ou la maison de production, l'appel est considéré un appel « portail à portail ».

19.10 Pour les sites à l'intérieur de la zone à domicile ou de la zone de production, tous les appels sont considérés de « plateau à plateau ».

19.11 **Temps de voyage**. Lorsqu'un site de travail est à l'extérieur de la zone à domicile ou de production, le temps de voyage aller-retour au site est calculé à partir de la limite de la zone. Le temps de voyage au site est payé selon le taux horaire de base de l'employé. Le temps de voyage à partir du site à la limite de la zone est payé au taux en vigueur lors de la dernière heure de travail au site. Si une pénalité au niveau du repas est encourue, le paragraphe 14.16 s'applique.

19.12 Lorsqu'un site de travail est situé à l'extérieur de la zone de domicile et de production, et si l'hébergement est fourni par la Compagnie, le temps de travail au site est payé au taux horaire de base de l'employé. Le temps de travail à partir du site jusqu'à l'endroit de hébergement à l'intérieur de la zone est payé au taux en vigueur durant la dernière heure de travail au site. Si une pénalité au repas est encourue, le paragraphe 14.16 s'applique.

19.13 Le temps de travail à partir de la limite de la zone du bureau ou de la de production jusqu'au site de travail à l'extérieur de la zone à domicile provinciale, ou le temps de voyage à partir de l'endroit d'hébergement au site de travail à l'extérieur de la zone du bureau ou de la production, est prédéterminé par le gérant de production ou le représentant désigné de la Compagnie, en consultation avec syndicat et le coordonnateur du transport, sauf lorsque stipulé au paragraphe 19.19. Cette période de temps est déterminée en utilisant une vitesse limite qui permet de voyager de façon sécuritaire d'après le site, les conditions des routes et tout règlement ou règlementation du ministère du Transport dans la province en question.

19.14 **La navette de la Compagnie**. La Compagnie offre le transport aller-retour du site à partir d'un point de rassemblement à l'intérieur de la zone de production ou de la zone à domicile, convenu entre les parties avant les journées prévues de tournage à l'extérieur de la zone en question. Le transport à tous les sites de production doit être offert par la Compagnie aux employés qui sont hébergés par la Compagnie et ont fait la demande de tel transport.

19.15 **Le kilométrage** Lorsque les employés utilisent leur propre moyen de transport pour l'aller et le retour des sites à l'extérieur de la zone du bureau ou de la production, la Compagnie paie à chaque employé utilisant son propre véhicule, 0,50 $ par kilomètre pour chaque kilomètre voyagé. Le kilométrage est prédéterminé par le gérant de production ou un représentant désigné de la Compagnie, en consultation avec le Syndicat et le coordonnateur du transport.

19.16 **L'hébergement.** Lorsque la Compagnie est tenue d'offrir un hébergement aux employés, l'hébergement doit être propre, confortable, à occupation simple, équivalent au classement trois étoiles ou plus du Canada Select. La liste de Canada Select la plus courante doit être consultée. Lorsque l'hébergement de ce type n'existe pas au niveau du site de travail, l'hébergement de la plus haute norme doit être disponible. Aucun employé n'est tenu de demeurer dans un hébergement en-dessous des normes.

19.17 Sur les sites éloignés, chaque employé doit être avisé avant le départ quant à l'hébergement disponible au niveau du site. Tous les employés doivent être avisés au moins 24 heures avant le départ quant au type, la classification ou au mode de transport qui seront offerts. Les frais de retour doivent être payés avant le départ.

19.18 **La correspondance**. Pour toutes les journées non-travaillées, lorsqu'un employé doit faire une correspondance au site, l'employé reçoit le paiement d'un appel minimum pour chaque journée non-travaillée, en plus de toutes les allocations per diem, à l'exception du temps de voyage ou du travail effectué.

19.19 **Les journées de voyage.** Les journées de voyage à l'exception de tout autre travail effectué, doivent être payées au taux de l'appel minimum pour l'employé pour chaque journée de voyage, y compris les 6^{e} et 7^{e} journées de la semaine. Si le voyage se fait durant un congé férié ou proclamé, les paiements en vertu du présent article seront versés conformément à l'article 16. Les employés reçoivent le plein per diem tel que décrit au paragraphe 19.5 sur les journées de voyage.

19.20 Lorsque le transport est offert par la Compagnie, le transport est d'une norme approuvée par le coordonnateur du transport et le délégué syndical. Lorsque l'on voyage par avion, la classe économie est considérée adéquate.

19.21 **Le nombre maximum de passagers**. Lorsqu'on transporte des employés par voiture à un site à l'intérieur de deux heures de conduite de la base d'opération de la Compagnie, le nombre maximum de passagers par voiture familiale standard est de cinq, y compris le chauffeur. Le maximum de passagers par voiture sept-passagers sera de six, y compris le chauffeur. Si la distance de voyage dépasse deux heures à partir de la base du site, le maximum diminue de un (1) à quatre et cinq respectivement, y compris le chauffeur. Il est de la responsabilité de la Compagnie de déterminer que tous les véhicules et les occupants soient pleinement assurés.

19.22 Lorsqu'un employé doit déménager d'un site de travail à un autre, la Compagnie fournit le transport légal approprié aller-retour. Le temps passé à voyager est considéré comme du temps travaillé. Les employés ne doivent pas être transportés à l'arrière des camions ou dans la zone de cargaison de tout véhicule.

19.23 **Les pneus d'hiver.** Les véhicules de production utilisés pour le transport des membres de la distribution ou de l'équipe doivent être équipés de pneus d'hiver lorsque la production a lieu entre les mois de novembre et mars.

19.24 Un employé qui refuse de bonne foi de voyager par avion ou hélicoptère ne met pas en péril ses occasions futures d'emploi ou d'assignation, qui ne nécessitent pas de voyage par avion ou hélicoptère.

19.25 Lorsque les employés sont tenus de voyager la nuit par train ou par bateau, la Compagnie doit fournir au moins un hébergement de couchette inférieure.

19.26 **La monnaie.** Lorsque les employés doivent travailler en Europe, les per diem payables en vertu du présent article sont payés en Euros selon le montant prévu au présent article. Dans toutes les autres occasions où les employés sont tenus de travailler à l'extérieur du Canada, les per diem payables en vertu du présent article sont payés en dollars américains, selon les montants prévus au présent article.

19.27 **Le stationnement.** Lorsqu'un employé doit travailler à l'extérieur du site, mais à l'intérieur de la zone à domicile de la section locale ou de la zone de production, la Compagnie doit fournir des installations de stationnement sécuritaire pour les véhicules privés, dans une distance raisonnable de marche de tel site. Autrement, un système de navette doit être disponible pour transporter tous les employés pour l'aller-retour de l'installation de stationnement et du site de tournage. Si un tel stationnement n'est pas offert, la Compagnie doit rembourser chaque employé pour les frais de stationnement et la feuille d'appel offre les directions au stationnement disponible dans la région. Le remboursement pour le stationnement est fait à partir de la « petite caisse » ou réclamé sur les feuilles de travail des employés, comme dépense non-imposable, avec des reçus de stationnement annexés, s'il y a lieu.

19.28 Tout le temps utilisé pour conduire un véhicule de production est déterminé comme du temps de travail et est payé comme tel.

Article 20. SUPERVISEURS DE SCRIPTE

20.1 **Devoirs de préparation.** La Compagnie paie le superviseur de script pour les tâches autorisées de préparation comme suit :

(1) Film long métrage: huit (8) jours à dix (10) heures par jour payées au taux horaire pertinent convenu.
(2) Film de la semaine (MOW) : quatre (4) jours à 10 heures par jour au taux horaire pertinent convenu.
(3) Séries/Programme pilot : douze (12) heures pour chaque épisode d'une heure payées au taux horaire pertinent convenu ou huit (8) heures par épisode d'une demie heure payées au taux horaire pertinent convenu.

20.2 Le minutage de script n'est pas considéré comme faisant partie des heures de préparation et doit être négocié avec le superviseur de script.

20.3 **Les tâches durant le tournage.** Des notes quotidiennes de continuité doivent être préparées selon le taux horaire pertinent convenu. Le temps minimum alloué pour la préparation des notes quotidiennes de continuité est d'une heure. Le temps supplémentaire prévu à l'article 13 et les pénalités de l'exécution, conformément à l'article 15, s'appliquent mais les pénalités en terme de repas ne s'appliquent pas au temps assigné pour la préparation des notes quotidiennes de continuité.

20.4 **Les cameras multiples.** Lorsqu'on utilise de façon simultanée deux ou trois caméras pour 50 pour cent (50 %) ou plus du temps de tournage dans une journée, le superviseur de script est payé un montant additionnel de 40,00 $ par jour. L'utilisation de plus de trois caméras opérant de façon simultanée est payée à un taux négocié avec le superviseur de script.

20.5 **Les unités additionnelles.** Aucun employé de tout secteur ne doit être permis d'accomplir les tâches du superviseur de script sur toute unité additionnelle.

20.6 Un assistant-scripteur peut combler le rôle du superviseur de script sur les unités additionnelles, pourvu qu'aucun superviseur de script membre de la section locale 849 de l'A.I.E.S.T. ne soit disponible. Le Syndicat se réserve le droit de déterminer la formation nécessaire pour le poste d'assistant-scripteur.

20.7 Les superviseurs de script ne sont pas tenus de fournir de l'équipement tel que les caméras numériques, les ordinateurs, les imprimantes ou les formulaires de continuité, sans être rémunérés.

Article 21. L'ASSURANCE

21.1 **Les accidents au travail**. La Compagnie s'assure que tous les employés soient couverts par l'assurance contre les accidents au travail offert par le gouvernement provincial, et une preuve de ceci doit être fournie au Syndicat avant que tout employé ne commence à travailler.

21.2 L'a**ssurance voyage.** Lorsque les employés sont tenus de voyager par une compagnie commerciale d'aviation, chaque employé doit être assuré par la Compagnie pour la durée du voyage, y compris le voyage de retour, pour le montant de deux cents cinquante milles (250,000 $). Les employés qui doivent voyager sur une compagnie d'aviation non-commerciale, tel qu'un petit avion ou un hélicoptère, doivent être assurés pour un million de dollars (1 000,000 $) chacun. Les employés doivent compléter un formulaire indiquant le bénéficiaire, qui sera remis aux employés avant le départ. Le formulaire doit être déposé par le représentant désigné de la Compagnie et une copie envoyée au bureau du Syndicat.

21.3 Lorsque les employés sont tenus de travailler à l'extérieur du Canada, la Compagnie accepte de fournir une assurance maladie à l'extérieur du Canada, qui couvre des articles tels que les dépenses d'hospitalisation, toutes les dépenses médicales, tout l'hébergement durant la convalescence à l'extérieur de son domicile,

tous les médicaments sur ordonnance et les médecines, tous les voyages pour fin médicale et tous les coûts de rapatriement, mort ou vivant. Sur demande de l'employé ou du Syndicat, la Compagnie offre la preuve de telle assurance.

21.4 La Compagnie doit fournir l'assurance maladie à l'extérieur du Canada pour toute situation exigeant une telle protection, y compris, celle qui se produit durant les heures de travail et durant les heures de correspondances ou sans travail.

21.5 À la demande du Syndicat, la Compagnie doit fournir une preuve d'une police d'assurance responsabilité personnelle indemnisant tous les employés.

Article 22. ANNULATION DES APPELS QUOTIDIENS

22.1 La Compagnie peut annuler les appels aux employés oeuvrant comme employé à forfait quotidien, jusqu'à 10 heures avant le début de l'appel. Si un tel avis n'est pas donné, la Compagnie doit payer l'employé une journée de salaire au taux horaire de base.

Article 23. SANTÉ ET SÉCURITÉ

23.1 La santé et la sécurité est la responsabilité de la Compagnie, tel que prévu par les lois provinciales sur la Santé et la sécurité au travail. La Compagnie est responsable :

(1) de fournir un emploi et un milieu de travail qui sont sécuritaires et sanitaires pour les employés;
(2) de fournir et utiliser des appareils et des sauvegardes, et adopter et utiliser des pratiques, des moyens, des méthodes, des opérations et des procédures qui sont raisonnablement adéquats pour rendre de tels emplois et de tels milieux de travail sécuritaires et sanitaires;
(3) de faire tout autre chose raisonnablement nécessaire pour protéger la vie, la sécurité et la santé des employés; et
(4) de ne pas exiger ou permettre à tout employé d'entrer ou d'être dans un emploi ou un site d'emploi qui n'est pas sécuritaire et sanitaire.

23.2 La Compagnie et les employés doivent respecter toutes les lois provinciales en matière de santé et sécurité de la province dans laquelle la production a lieu, et de respecter les codes de pratiques de la section locale.

23.3 Aucun représentant de la Compagnie ou employé ne doit :

(1) enlever, déplacer, endommager, détruire ou transporter à l'extérieur tout appareil de sécurité, de sauvegarde, ou d'avis ou d'avertissement fourni pour l'utilisation des employés dans tout milieu de travail ou dans tout emploi;

(2) interférer avec l'utilisation de tous les moyens ou processus adoptés pour la protection des employés dans de tels emplois ou de tels milieux de travail.

23.4 Un respect rigoureux des règlements de sécurité doit être assuré et le manquement de tout employé de suivre les règlements et les règles de sécurité peut donner lieu à des mesures disciplinaires y compris le congédiement; cependant, aucun employé ne doit être congédié ou discipliné d'une autre façon pour avoir refusé de travailler sur un site qui expose la personne à un danger net et présent à sa vie ou à ses membres.

Il n'existe aucune série de réglementation de sécurité cependant qui puisse couvrir toutes les situations ou les pratiques possibles de travail non sécuritaire. La Compagnie et le Syndicat entreprennent donc de promouvoir, de toutes les façons possibles, la réalisation ou l'exécution de la responsabilité des employés individuels, par rapport à la prévention d'accidents aux employés eux-mêmes ou à leurs collègues.

23.5 **Les blessures subies sur le plateau.** Tout employé incapable de compléter son quart en raison d'une blessure subie au travail doit être payé le minimum de l'appel, conformément au paragraphe 12.3.

23.6 À la demande du Syndicat, la Compagnie doit fournir les renseignements concernant le genre de matériaux dangereux utilisés dans un milieu de travail avant qu'ils ne soient utilisés pour le tournage.

23.7 **Le travail dangereux.** Là où il existe un travail dangereux, la Compagnie doit prendre toutes les mesures et précautions raisonnables et, là où c'est possible, offrir un avis adéquat que de telles mesures ont été prises aux employés impliqués. Le refus d'un employé d'entreprendre tout travail dangereux ne doit d'aucune façon être utilisé contre l'employé ou être préjudiciable au niveau de son emploi avec la Compagnie.

23.8 **Les rapports sur les conditions non-sécuritaires.** Le rapport sur les conditions non-sécuritaires doit être effectué à travers le chef de secteur et le délégué syndical de l'employé impliqué.

23.9 **Les effets spéciaux.** La Compagnie doit respecter la responsabilité du Coordonnateur des effets spéciaux pour déterminer la sécurité après les explosions, et fournir des directives concernant le retour au site de l'explosion.

23.10 **Les accidents au travail.** La Compagnie avise la Commission des accidents de travail des productions à venir, se conforme à ses règlements et informe le Syndicat de ceci avant la première journée de pré-production, selon les lois provinciales.

23.11 **Les premiers soins.** Conformément aux règlements provinciaux, une personne détenant un certificat approprié de premiers soins doit être à l'emploi, et sur le plateau, durant toute pré-production, tout tournage et toute période de fin de production.

23.12 **Le représentant sur la sécurité.** La Compagnie fournit un représentant de santé et sécurité au travail pour superviser la sécurité sur le plateau conformément, à la loi appropriée sur la Santé et sécurité au travail.

23.13 **Les salles de toilettes**. Les salles de toilettes et les installations de toilettes doivent être offertes par la Compagnie dans tous les sites et les milieux de travail, et doivent être maintenues en nombre et normes de standard, au moins équivalentes aux standards exigés par le règlement sur la Loi sur la santé et sécurité au travail. Telles salles de toilettes doivent contenir des éviers et autres pour permettre de bien se laver les mains. En hiver, les toilettes chauffées doivent être fournies à moins qu'il ne soit déraisonnable de le faire.

23.14 Tous les employés doivent être avisés avant le départ quant à ce que l'on prévoit comme conditions de météo, au site ou près du site de tournage, de sorte qu'ils puissent raisonnablement s'habiller et s'équiper.

23.15 La Compagnie s'assure qu'il existe une politique de harcèlement et de violence au travail et que tous les employés soient informés quant à cette politique. La politique doit comprendre les définitions de la violence et du harcèlement au travail, de même que les lignes de communications dans l'éventualité qu'un employé soit témoin ou soit l'objet de violence ou harcèlement au travail.

23.16 Un éleveur d'animaux approuvé par le Syndicat doit être sur le plateau de tournage lorsqu'une scène nécessite la présence d'un animal ou des animaux.

Article 24. LICENCIEMENT, DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

24.1 **Le licenciement.** Dans le cas d'un licenciement d'un employé embauché sur une base hebdomadaire, la Compagnie doit donner à l'employé une semaine d'avis écrit, ou une semaine de paie au lieu de l'avis. Une semaine est considérée être cinq (5) jours de travail.

24.2 Lorsqu'un licenciement a eu lieu, le personnel affecté pendant un tel licenciement doit être déterminé par le Chef de secteur.

24.3 Tout employé qui n'est pas avisé personnellement de son licenciement à la fin de son quart est considéré comme ayant été rappelé pour un appel minimal le jour suivant. Aucun employé ne doit être licencié avant que la personne n'ait complété son quart et ait laissé le studio, le site ou tout autre endroit considéré comme étant le milieu de travail de l'employeur. Il n'y a pas d'appel sans solde en cas de « en attente » (stand-by).

24.4 **La discipline/le congédiement avec motif.** La Compagnie a le droit d'imposer une mesure disciplinaire ou de congédier tout employé fourni par le Syndicat, dans une situation où la Compagnie peut démontrer un juste motif. Dans toute situation de congédiement pour juste motif, la Compagnie offre immédiatement par écrit, le détail des raisons et des circonstances du congédiement au Syndicat et à l'employé.

24.5 Aucun employé ne doit être congédié (à distinguer d'un licenciement) par la Compagnie sans juste motif et raison raisonnable. Le refus d'obéir une ordonnance, une directive ou une assignation qui est illégale, non-sécuritaire ou pour laquelle l'employeur sait est en violation d'un permis de site, ne doit résulter en discipline ou congédiement.

24.6 **La discipline progressive.** Les principes de discipline progressive seront appliqués dans les circonstances appropriées. La méthode de discipline progressive est la suivante :

(1) **Premier avertissement (verbal)** – L'employé est avisé par le Chef de secteur de tout comportement inacceptable ou de mauvais rendement au travail et on lui donne des directives sur la façon de rectifier le problème.

- (a) Là où le Chef de secteur est la personne envers qui l'avertissement verbal est dirigé, le gérant de production donne l'avertissement.
- (b) L'employé aura deux jours de travail pour améliorer son comportement inacceptable ou son mauvais rendement au travail.
- (c) L'employé recevant l'avis a le droit d'avoir un représentant syndical présent.
- (d) Le Syndicat est avisé quant à quel employé a reçu l'avis et la raison de l'avertissement.
- (e) Le Syndicat vérifie auprès de l'employé à l'effet que l'avertissement verbal a été donné et s'assure que l'employé comprenne les implications de l'avertissement.

(2) **La réprimande écrite** – Si l'employé refuse d'obéir à la directive donnée par le Chef de secteur ou le Gérant de production, l'employé reçoit une réprimande écrite et un avis écrit qu'il a trois (3) jours de travail additionnels pour rectifier la situation ou le congédiement va s'ensuivre.

- (a) Le Gérant de production ou le Gérant de ligne émet la réprimande écrite.

(b) Une copie de la réprimande écrite est envoyée immédiatement au Syndicat pour vérification et pour discussion avec l'employé.

(3) **Le congédiement** – Si l'employé n'a pas démontré une volonté de collaborer avec les principes de discipline progressive, tels qu'énoncés ci-dessus, et que le comportement inapproprié ou le mauvais rendement se continue, l'employé peut être congédié à la fin de son quart.

(a) Les cinq (5) journées de la période de discipline progressive sont considérées comme étant la période exigée d'avis d'une semaine.
(b) La Compagnie n'est pas tenue de fournir une autre semaine d'avis ou une autre semaine de salaire en lieu. Le Syndicat est avisé immédiatement du congédiement.
(c) La Compagnie émet un avis écrit de congédiement, y inclus la cause du congédiement.
(d) Une copie de l'avis du congédiement par écrit est envoyée au Syndicat immédiatement.

24.7 L'utilisation de l'alcool ou de substances illégales, de violence et d'habitudes flagrantes de travail non-sécuritaire causant un dommage possible à l'employé, ou aux autres alors qu'il est dans le milieu de travail, sont des motifs de discipline allant jusqu'au congédiement immédiat.

24.8 **Rapport de congédiement** - Le Syndicat doit être avisé de tout congédiement immédiat et un rapport complet de l'incident doit être envoyé dans les vingt-quatre (24) heures au bureau du Syndicat. Une prolongation de cette période peut être accordée, avec l'approbation écrite du Syndicat et de la Compagnie. L'employé en question continue à recevoir des salaires en vertu du contrat jusqu'au moment où le rapport complet est fourni.

24.9 Le Syndicat a la possibilité de faire enquête sur les renseignements menant au congédiement immédiat d'un employé. S'il est déterminé que le congédiement était non-justifié, l'employeur accepte de réintégrer l'employé et de payer les salaires payables pour le temps perdu en raison du congédiement non-justifié et pour la période d'enquête.

Article 25. RÈGLEMENT DE CONFLITS

25.1 **Les griefs.** Toute plainte, désaccord ou différend d'opinion entre la Compagnie et le Syndicat et/ou ses employés relevant de la présente entente concernant la signification, l'interprétation ou l'application de la présente entente, ou de toute disposition de la dite entente, ou provenant de toute réclamation de bris ou de non rendement en vertu de l'entente collective, sera considéré un grief.

25.2 La procédure de grief est la suivante :

(1) Lorsqu'un conflit dans le milieu de travail entre la Compagnie et un employé donne lieu à un grief, l'employé, accompagné par son délégué syndical ou un représentant syndical, doit immédiatement soumettre le grief au Gérant de production ou à une autre personne désignée par la Compagnie.

(2) Si le problème n'est pas résolu, l'employé peut déposer un avis de grief avec le bureau du Syndicat dans les sept (7) jours civils suivant l'incident donnant lieu au grief, ou dans les sept (7) jours civils après que les faits donnant lieu au grief sont connus de l'employé. Sur réception, un représentant du Syndicat doit faire enquête sur l'allégation, discuter ensuite de la question avec un représentant de la Compagnie. Un représentant du Syndicat peut aussi invoquer les procédures de grief au nom de tout employé ou des employés. Si le conflit relève de la feuille de paie, l'échéancier ci-dessus de sept (7) jours peut ne pas

s'appliquer. À ce moment-là, le Syndicat et la Compagnie discuteront à fond de la question et tenteront d'en arriver à un règlement à l'amiable.

(3) Lorsqu'il est évident qu'un règlement n'est pas possible, un grief est alors présenté par écrit. La lettre de grief doit être soumise à l'autre partie dans les quatorze (14) jours civils suivant l'incident ayant donné lieu au grief, ou dans les quatorze j(14) jours civils qui suivent la prise de connaissance des faits donnant lieu au grief, ou aurait dû raisonnablement être connus de l'employé, la Compagnie ou le Syndicat. Les réclamations qui ne sont pas soumises à l'intérieur de cette période de temps sont considérées annulées.

(4) Si un règlement n'est pas convenu dans les sept (7) jours civils après la réception de la lettre de grief, le grief est alors soumis à un arbitre, dont la décision sera finale et exécutoire. Avant l'arbitrage, il peut être convenu par les deux parties de faire appel à une médiation exécutoire, qui peut (si une entente est convenue) éliminer le besoin de toute autre procédure.

(5) L'arbitre est une personne dont la Compagnie et le Syndicat conviennent. Faute de telle entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de la province dans laquelle le grief a été posé, de nommer un arbitre conformément à la loi provinciale. Tous les frais de médiation ou d'arbitrage seront partagés également par les deux parties.

(6) L'arbitre et/ou le Conseil arbitral n'a pas le pouvoir de changer, d'ajouter ou de modifier autrement toute condition de la présente entente collective.

25.3 Si le grief a été déposé par le Syndicat, le représentant de la Compagnie ne doit pas discuter ou négocier avec l'employé s'estimant lésé sans le consentement du Syndicat.

Article 26. LES MÉDIAS NUMÉRIQUES

26. 1 Média numérique se réfère aux productions à base de média qui sont faites par l'internet, pour les appareils mobiles ou pour toute autre nouvelle plateforme de média. De telles productions sont considérées comme du travail pour la section locale, conformément au paragraphe 4.1.

26.2 **Les productions dérivatives de médias numériques.** Une production dérivative de médias numériques est une production pour les médias numériques qui est basée sur une production existante, qui a été produite à l'origine pour les médias « traditionnels » - p. ex., un film pour la télévision, le câble ou la télévision payante (« la production de source »). Les employés peuvent être embauchés par une compagnie et assignés à une production dérivative de média numérique dans le cadre de leur journée de travail ordinaire sur une production de source. Le travail pour une production dérivative est considéré comme faisant partie d'une journée de travail des employés sur la production de source, et peut déclencher du travail de surtemps, si le travail à ce niveau s'étend au-delà de la journée ou de la semaine de travail, moment auquel le surtemps serait normalement payé sur une production de source. Toutes les autres conditions et modalités, y compris les avantages marginaux, s'appliquent comme si l'employé continuait de travailler sur la production de source.

Article 27. LA PROTECTION DES DROITS

27.1 L'Employeur défend, indemnise et protège tout employé (y inclus les personnes embauchées comme entrepreneur dépendant et/ou une société prêtée) de toute responsabilité civile pouvant ressortir de l'accomplissement tâches assignées avec l'Employeur, y compris toute responsabilité juridique provenant de blessures corporelles et/ou de dommages à la propriété subis par toute personne ou tierce partie. De plus, l'Employeur indemnise l'employé (y inclus les personnes embauchées comme entrepreneur dépendant et/ou une société prêtée) pour tous les frais juridiques raisonnables encourus dans la défense contre toute accusation de crime fédéral et/ou provincial, que peut subir l'employé (y compris les personnes embauchées comme entrepreneur indépendant et/ou société prêtée) dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches assignées, et indemnise aussi l'employé (y compris les personnes embauchées comme entrepreneur dépendant et/ou une société prêtée) pour toute amende criminelle fédérale et/ou provinciale imposée.

27.2 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent et conviennent que les obligations contractuelles énoncées dans le présent article doivent être interprétées comme étant personnelles à l'employé (y compris les personnes embauchées comme entrepreneur dépendant et/ou une société prêtée) et doivent être appliquées par l'employé (y compris les personnes embauchées comme entrepreneur dépendant et/ou une société prêtée) dans tout tribunal ou toute cour appropriée. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent aussi et conviennent que les obligations énoncées dans le présent article ne prennent pas fin avec l'expiration de l'entente collective, et continuent à perpétuité, lorsqu'une réclamation ou une accusation est portée contre l'employé (y compris les personnes embauchées comme entrepreneurs dépendant et/ou une société prêtée), même après l'expiration de la présente entente collective.

27.3 **Aucune discrimination.** La Compagnie ne tolère aucune discrimination ou harcèlement à l'endroit de toute personne faisant une demande d'emploi ou de tout employé en raison de la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, des affiliations politiques ou religieuses, du statut civil, du statut familial, de toute invalidité physique ou mentale, de sexe, d'expression de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, de condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, d'appartenance au syndicat ou de participation aux activités légitimes du syndicat, ou sur toute base défendue selon les lois provinciales ou fédérales applicables. L'Employeur rend la politique de harcèlement et de discrimination disponible à tous les employés.

Article 28. LES COMMUNICATIONS

28.1 Les communications directes à l'une ou l'autre des parties doivent être envoyées aux adresses indiquées à la fin de la présente entente, et les deux parties doivent se tenir informées l'une et l'autre de tout changement d'adresse. À moins que le Syndicat ne soit avisé par écrit d'un changement d'adresse, toute communication ou toute procédure juridique à l'adresse indiquée à la fin de la présente entente demeure en vigueur et valide.

Article 29. L'INTENTION DE L'ENTENTE COLLECTIVE

29.1 Le but de la présente entente est d'énoncer les conditions d'emploi qui doivent être respectées entre les parties, et de fournir une procédure pour un rajustement prompt et équitable des griefs, de sorte qu'il n'y ait aucun empêchement au travail, aucun arrêt de travail ou grève ou toute autre interférence avec la production et/ou les installations de la Compagnie pour la durée de la présente entente.

29.2 La présente entente vise aussi à promouvoir un esprit amical de collaboration entre la Compagnie et ses employés, et à cette fin, les deux parties ont signé la présente entente de bonne foi.

29.3 La présente entente est exécutoire et accorde les avantages aux parties et leurs héritiers, exécuteurs, administrateurs, leurs administrateurs judiciaires, leurs successeurs et leurs ayant droits?

Article 30. LES PRATIQUES ÉCOLOGIQUES

30.1 Les parties à la négociation adoptent conjointement la philosophie des pratiques écologiques financièrement efficaces, qui profitent à l'environnement. À cette fin, les parties à la négociation confirment leur engagement à passer en revue et/ou développer de nouvelles pratiques écologiques qui peuvent être disséminées à la production, comme ressource dans cette initiative vitale.

SIGNÉE PAR LE SYNDICAT

SECTION LOCALE 849 de l'A.I.E.S.T.
15 McQuade Lake Crescent, 2e étage
Halifax, Nova Scotia B3S 1C4
(902) 425-2739 téléphone
(902) 425-7696 télécopieur

Signature de l'Agent d'affaire du Syndicat

SHELLEY BIBBY, *Agent d'affaire*

Date

Signature du témoin pour le Syndicat

Nom imprimé du témoin

Date

Signature du Directeur général du Syndicat

Nom imprimé du Directeur général

Date

SIGNÉE PAR LA COMPAGNIE

(Nom de la Compagnie de production)
(Adresse)
(Téléphone)
(Télécopieur)

Signature du Producteur ou de l'Agent de la Compagnie

Nom imprimé du Producteur ou de l'Agent de la Compagnie

Date

Signature du témoin de la Compagnie

Nom imprimé du témoin

Date

Signature du Producteur ou de l'Agent de la Compagnie

Nom imprimé du Producteur ou de l'Agent de la Compagnie

Date

ANNEXE A – LES TAUX MINIMUMS

La structure des niveaux ci-dessous s'applique à toute production admissible qui rencontre les critères de budget selon les coûts de production. « Les coûts de productions » signifient tous les coûts de production à l'intérieur et à l'extérieur du Canada, « au-dessus » et « en-dessous » de la ligne, « pré-production » et « production » et « post-production » . Les coûts de la prime pour le bon d'exécution et fonds de contingence (ne dépassant pas de dix pour cent (10 %) du budget) sont exclus des coûts de production. Les montants ci-dessous sont énoncés en devise canadienne. La conversion pour le taux d'échange s'applique pour un calcul approprié.

ANNEXE A - Les taux minimums (à compter du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018)

*Tous les montants en devise canadienne CLASSIFICATION DES EMPLOIS	Niveau 1 FILM DE LA SEMAINE (M.O.W.) MINI-SÉRIES $12 millions CAD+	Niveau 2 FILM DE LA SEMAINE (M.O.W.). MINI-SÉRIES $5.5 millions CAD+ SÉRIES $900,000+ CAD par épisode d'une demie-heure OU $2 millions+ CAD par épisode d'une heure (INCITATIF DE PREMIÈRE SAISON - Niveau 3)	Niveau 3 FILM DE LA SEMAINE (M.O.W.). MINI-SÉRIES $3 millions - $5.5 millions CAD SÉRIES $450,000 - $900,000 CAD par épisode d'une demie-heure OU $900,000 - $2 millions CAD par épisode d'une heure (INCITATIF DE PREMIÈRE SAISON - Niveau 4)	Niveau 4 FILM À MOINDRE BUDGET $1.25 à $3 millions CAD F.D.S. $1.25 millions CAD+ SÉRIES allant jusqu'à $450,000 CAD par épisode d'une demie-heure OU jusqu'à $900,000 CAD par épisode d'une heure	Niveau 5 TOUS LES PROJETS en-dessous de $1.25 millions CAD
ÉLEVEUR D'ANIMAUX		5 % au-delà du Niveau 1	10 % au-delà du Niveau 1	15 % au-delà du Niveau 1	20 % au-delà du Niveau 1
Éleveur principal d'animaux	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Capitaine éleveur	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Éleveur	$28.66	$27.23	$25.79	$24.36	$22.93
COSTUMES					
Créateur de costumes	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Adjoint au créateur de costumes	$33.48	$31.81	$30.13	$28.46	$26.78
Superviseur du plateau/couturier, coupeur	$33.48	$31.81	$30.13	$28.46	$26.78
Costumier pour les artistes - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Costumier de plateau/camion/préparatifs	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Costumier pour les préparatifs	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Coupeur/couturier/acheteur - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Costumier avec aptitudes spéciales - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Superviseur de costumier (B/G) - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Habilleur/garde-robe adjoint - 3e	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Couturier/coupeur	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Ouvrier costumier	$22.29	$21.18	$20.06	$18.95	$17.83
SERVICES DE CANTINE					
Cantinier	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
1er adjoint	$25.97	$24.67	$23.37	$22.07	$20.78
2e adjoint	$22.73	$21.59	$20.46	$19.32	$18.18
PLONGEUR					
Coordonnateur de la plongée	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Superviseur de plongée - 1er	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Plongeur - 2e	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Préposé à la plongée - 3e	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
GAZONS					
Responsable des gazons	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Chef des gazons	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Constructeur de gazon - 2e	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Ouvrier de gazons	$22.52	$21.39	$20.27	$19.14	$18.02
MACHINISTE					
Machiniste principal	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Machiniste Best Boy	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Machiniste pour camion	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
3e machiniste	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Machiniste de chariot	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Machiniste de grue	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
1er machiniste de gréments	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
2e machiniste de gréments	$31.95	$30.35	$28.76	$27.16	$25.56
Machiniste de gréments	$29.10	$27.65	$26.19	$24.74	$23.28
1er machiniste de grément aérien	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
2e machiniste de grément aérien	$48.47	$46.05	$43.62	$41.20	$38.78
3e machiniste de grément aérien	$41.54	$39.46	$37.39	$35.31	$33.23
Technicien en chef à distance	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable

ANNEXE A - Les taux minimums (à compter du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018)

*Tous les montants en devise canadienne CLASSIFICATION DES EMPLOIS	Niveau 1 FILM DE LA SEMAINE (M.O.W.) MINI-SÉRIES $12 millions CAD+	Niveau 2 FILM DE LA SEMAINE (M.O.W.). MINI-SÉRIES $5.5 millions CAD+ SÉRIES $900,000+ CAD par épisode d'une demi-heure OU $2 millions+ CAD par épisode d'une heure (INCITATIF DE PREMIÈRE SAISON - Niveau 3)	Niveau 3 FILM DE LA SEMAINE (M.O.W.). MINI-SÉRIES $3 millions - $5.5 millions CAD SÉRIES $450,000 - $900,000 CAD par épisode d'une demi-heure OU $900,000 - $2 millions CAD par épisode d'une heure (INCITATIF DE PREMIÈRE SAISON - Niveau 4)	Niveau 4 FILM À MOINDRE BUDGET $1.25 à $3 millions CAD F.D.S. $1.25 millions CAD+ SÉRIES allant jusqu'à $450,000 CAD par épisode d'une demi-heure OU jusqu'à $900,000 CAD par épisode d'une heure	Niveau 5 TOUS LES PROJETS EN DESSOUS de $1.25 millions CAD
COIFFURES		5% au-delà du Niveau 1	10% au-delà du Niveau 1	15% au-delà du Niveau 1	20% au-delà du Niveau 1
Coiffeur majeur	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
2e coiffeur	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
3e coiffeur	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Fabriquant de perruques	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
ÉCLAIRAGE					
Électricien	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Éclaireur Best Boy	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Électricien-gréeur	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Électricien gréeur Best Boy	$31.95	$30.35	$28.76	$27.16	$25.56
Gréeur électricien	$29.10	$27.65	$26.19	$24.74	$23.28
Opérateur de génératrice	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
3e technicien en éclairage	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
MACQUILLAGE					
Maquilleur principal	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
2e maquilleur	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
3e maquilleur	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Maquilleur pour effets spéciaux	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
ÉQUIPE MARINE					
Coordonnateur de l'équipe marine	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Adjoint au coordonnateur	$34.62	$32.89	$31.16	$29.43	$27.70
Préposé au bateau	$30.48	$28.96	$27.43	$25.91	$24.38
ACCESSOIRES					
Gérant des installations	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Adjoint au gérant	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Préposé aux armes	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
2e Acheteur de propriété	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
3e Acheteur aux accessoires	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
3e Constructeur d'accessoires	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
Ouvrier aux accessoires	$25.47	$24.20	$22.92	$21.65	$20.38
PEINTRE SCÉNIQUES					
Artiste principal scénique	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Chef de peinture scénique - 2e	$38.08	$36.18	$34.27	$32.37	$30.46
Premier peintre scénique - 3e	$33.90	$32.21	$30.51	$28.82	$27.12
Peintre scénique sur le plateau 4e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Ouvrier aux accessoires	$22.29	$21.18	$20.06	$18.95	$17.83
SUPERVISEUR DE SCRIPT					
Superviseur de script	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Adjoint au superviseur de script-2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Les taux négociés pour les chefs et les responsables sont d'au moins 2,00 $ de plus que les taux affichés pour les 2e postes dans ce secteur. Postes en appel quotidien, 0,75 $ l'heure de plus.					

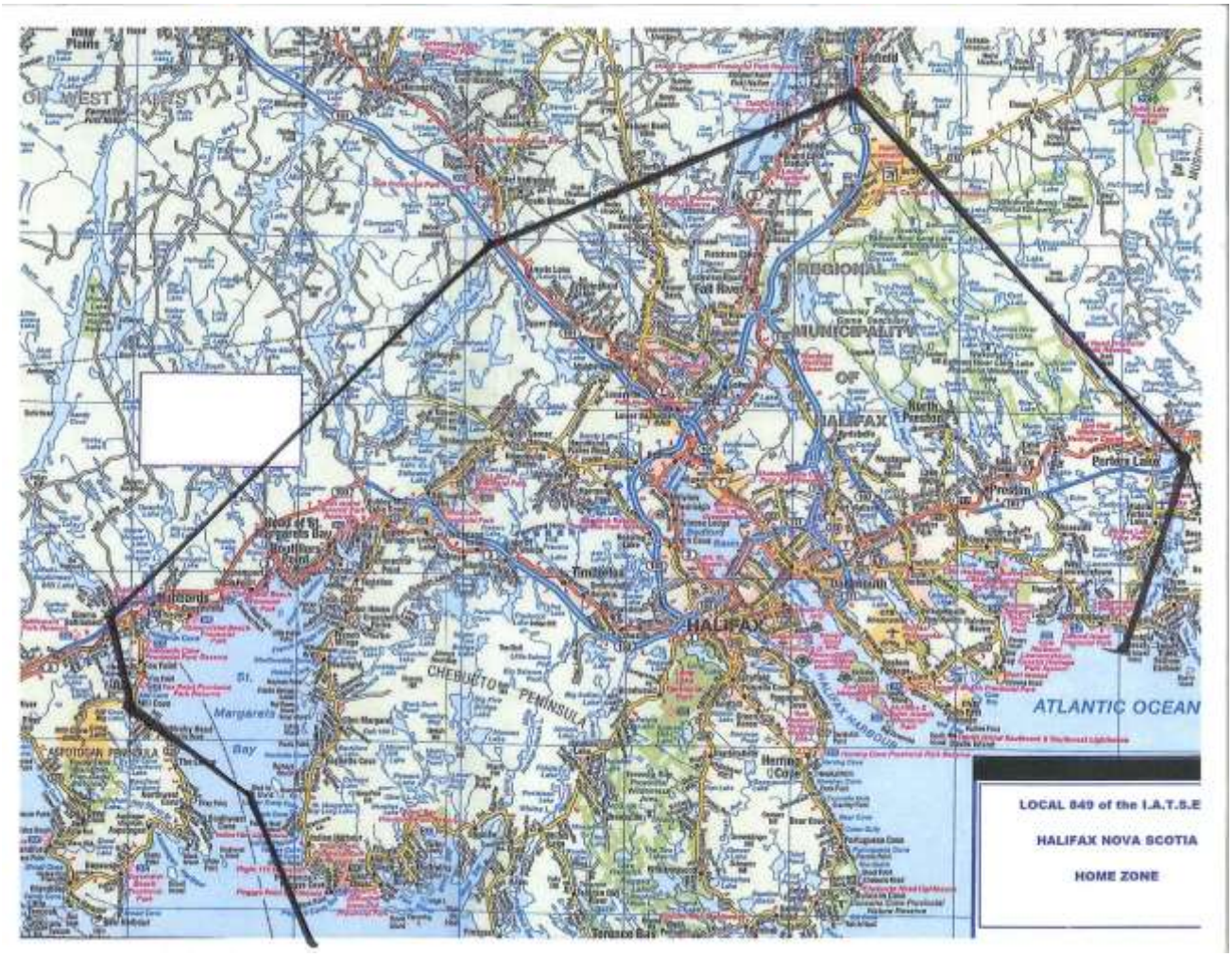
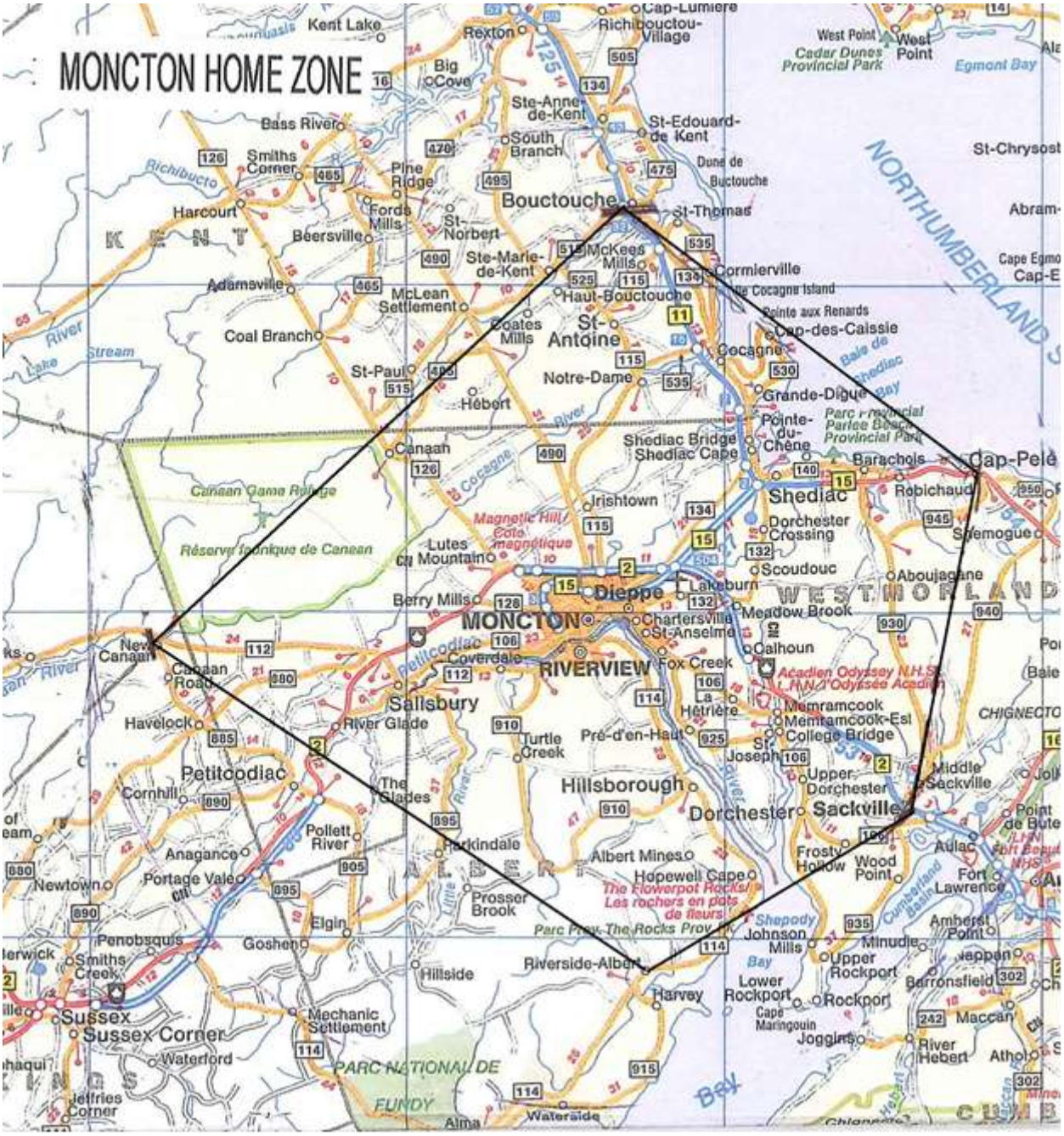
ANNEXE A - Les taux minimums (à compter du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018)

*Tous les montants en devise canadienne CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS	NIVEAU 1 FILM DE LA SEMAINE M.O.W. MINI-SÉRIES $12 millions CAD+	NIVEAU 2 FILM DE LA SEMAINE M.O.W. MINI-SÉRIES $5.5 millions CAD+ SÉRIES $900,000+ CAD par épisode d'une demi-heure OU $2 millions+ CAD par épisode d'une demi-heure (Première saison INCITATIF - NIVEAU 3)	NIVEAU 3 FILM DE LA SEMAINE M.O.W. MINI-SÉRIES $3 millions - $5.5 millions CAD SÉRIES $450,000 - $900,000 CAD par épisode d'une demi-heure OU $900,000 - $2 millions CAD par épisode d'une heure (Première saison INCENTATIF - NIVEAU 4)	NIVEAU 4 FILM À MOINDRE BUDGET $1.25 to $3 millions CAD F.D.S. $1.25 millions CAD+ SÉRIES allant jusqu'à $450,000 CAD par épisode d'une demi-heure OU jusqu'à $900,000 CAD par épisode d'une heure	NIVEAU 5 TOUS LES PROJETS en dessous de $1.25 millions CAD
CONSTRUCTEUR DE PLATEAU/SITE		5% au-delà du niveau 1	10% au-delà du niveau 1	15% au-delà du niveau 1	20% au-delà du niveau 1
Coordonnateur de la construction	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Contremaître/chef de la const.	$38.08	$36.18	$34.27	$32.37	$30.46
Adjoint au chef charpentier	$33.90	$32.21	$30.51	$28.82	$27.12
Charpentier scéniste sur le plateau	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Acheteur/commis de construction	$25.61	$24.33	$23.05	$21.77	$20.49
Adjoint au charpentier	$24.91	$23.66	$22.42	$21.17	$19.93
Ouvrier	$22.29	$21.18	$20.06	$18.95	$17.83
DÉCORATION DE PLATEAU					
Principal décorateur de plateau	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Adjoint décorateur - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
2e équipier	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Acheteur pour la plateau - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Habilleur sur le plateau - 2e	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
Habilleur de plateau - 3e	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
SON					
Mixeur de production du son	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Opérateur de perche	$33.48	$31.81	$30.13	$28.46	$26.78
Technicien du son	$30.48	$28.96	$27.43	$25.91	$24.38
Opérateur de reprise	$30.48	$28.96	$27.43	$25.91	$24.38
EFFETS SPÉCIAUX					
Coordonnateur des effets spéciaux	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
1er effets spéciaux	$33.48	$31.81	$30.13	$28.46	$26.78
2e effets spéciaux	$31.19	$29.63	$28.07	$26.51	$24.95
3e effets spéciaux	$27.69	$26.31	$24.92	$23.54	$22.15
TRANSPORT					
Coordonnateur du transport	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Capitaine des chauffeurs	$26.83	$25.49	$24.15	$22.81	$21.46
Chef chauffeur	$26.12	$24.81	$23.51	$22.20	$20.90
Opérateur de la génératrice.-Base	$26.12	$24.81	$23.51	$22.20	$20.90
Capitaine du véhicule de tournage	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable	Negotiable
Adj. au cap.du véhicule de tournage	$25.40	$24.13	$22.86	$21.59	$20.32
Chauffeur d'équipement lourd	$25.40	$24.13	$22.86	$21.59	$20.32
Chauffeur de la production	$24.00	$22.80	$21.60	$20.40	$19.20

Les taux négociés pour les chefs et les responsables sont d'au moins 2,00 $ de plus que les taux affichés pour les 2e postes dans ce secteur. Postes en appel quotidien, 0,75 $ l'heure de plus.

SCHEDULE B – HOME ZONES

ZONE DOMICILIAIRE, HALIFAX, NOUVELLE-ÉCOSSE



ZONE DOMICILIAIRE MONCTON NOUVEAU-BRUNSWICK