

ENTENTE COLLECTIVE

Entre

Les Entreprises A & R Brochu Const. Inc.

ci après, " L'Employeur "

AQTIS SECTION LOCALE 514 AIEST

Association québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son, section locale 514 de l'AIEST, ci-après, "le Syndicat"

1^{er} janvier 2021 – 31 décembre 2023

Tables des matières

Article		Page
1	Préambule et clauses générales	3
2	Définitions	3
3	Reconnaissance et obligations de l'Employeur	4
4	Droit de la Direction	4
5	Droits et libertés de la personne	4
6	Grève et lock-out	4
7	Régime	4
8	Représentation syndicale	5
9	Mesures disciplinaires	5
10	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage	5
11	Heures de travail	6
12	Pauses	7
13	Salaires	8
14	Jours Fériés	8
15	Zone de Studio	8
16	Vacances	9
17	Congés pour affaires judiciaires	9
18	Outils de travail	9
19	Conditions générales	9
20	Responsabilité civile	9
21	Santé et sécurité	9
22	Paiements et retenus	10
23	Annexes	11
24	Durée de l'entente	12
Annexe A	Rémunération	13
Annexe B	Outils à fournir	14
Annexe C	Description de tâches	15
Annexe D	Zone de studio	
Annexe E	Formulaire d'informations sur la production	
Lettre d'Entente # 1		
Lettre d'Entente # 2		
Lettre d'Entente # 3		

ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 But de l'entente

La présente entente vise à établir et à maintenir des relations de travail ordonnées et des conditions d'emploi satisfaisantes, ainsi qu'à prévoir une procédure efficace, harmonieuse et équitable pour le règlement de toute mésentente qui pourrait survenir entre les parties et ce, sans qu'il y ait perte de productivité, interruption de travail ou déboursés inutiles. Le maintien de relations de travail ordonnées visé par la présente a aussi pour but de favoriser le développement et l'épanouissement de l'industrie cinématographique québécoise tout en améliorant le sort des artisans du secteur visé par la présente.

1.2 Disposition générale

La présente entente constitue l'ensemble des conditions de travail devant régir les rapports entre l'Employeur, Le Syndicat et les employés de l'Employeur à qui la présente entente s'applique. Aucune modification à la présente entente n'est valable à moins qu'elle ne soit consignée par écrit et signée par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et du Syndicat.

1.3 Législation

1.3.1 Si une disposition de la présente entente est, ou devient incompatible avec une loi du Canada ou du Québec, ou avec un règlement d'application desdites lois, l'Employeur et le Syndicat conviennent que cette disposition, dans la mesure où elle est ainsi incompatible, sera considérée nulle et non avenue et la présente entente s'appliquera conformément à la loi;

1.3.2 Si une loi applicable aux personnes régies par l'entente accorde des avantages supérieurs à ceux prévus par l'entente, ces avantages supérieurs s'appliquent dans la mesure où la loi y pourvoit.

1.4 Procédures

Aucun acte de procédure, aucun grief ni aucune réclamation résultant de l'application de la présente entente ne pourra être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

Dans la présente entente collective, les définitions suivantes s'appliquent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

« Entente »: la présente entente collective;

« Employé » ou « Personne salariée »: Toute personne qui occupe un poste régi par la présente entente.

« Employeur »: ou : « Compagnie » les personnes autorisées et désignées pour représenter l'Employeur ou l'Employeur lui-même;

« Syndicat »: les personnes autorisées pour représenter l'AQTIS 514 Aiest ou l'Aiest/IATSE elle-même;

« Jour » : pour les fins d'application de la présente entente, l'expression « jour » signifie un jour civil, ce qui inclut les jours fériés et les fins de semaine.

« Semaine de travail » : La semaine de travail est du dimanche au samedi.

Toute personne qui exécute un travail régi par la présente entente collective sera appelée « employé » dans le texte de la présente entente.



ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

3.1.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant de tous les employés pour tout travail couvert par la présente entente collective soit le travail effectué par un employé de l'Employeur sur une production ou partie de production réalisée au Québec. Une production comprend trois étapes: la préproduction, le tournage et la postproduction. Une saison de série télévisée est également considérée comme une production. L'entente collective ne régit que le travail de production cinématographique, de production télévisuelle, de production pour diffusion sur un autre type de média (plateformes de diffusion, diffusion web et nouveaux médias, etc.) de production de film publicitaire, de vidéoclip et de production théâtrale.

3.1.2 L'Employeur accepte, dans le cas où une production ou une partie de production est réalisée à l'extérieur du Québec, d'appliquer la présente entente collective à l'égard des employés

3.1.3 Avant le départ d'une équipe appelée à effectuer un tournage à l'étranger, l'Employeur discutera avec l'employé et le représentant de l'Association de toute ambiguïté susceptible d'exister à propos de l'application de la présente entente au cours du tournage effectué à l'extérieur du Canada

3.2 Obligations de l'Employeur

3.2.1 Sous réserve des dispositions de la présente Convention collective, l'Employeur utilise des employés membres en règle du Syndicat pour tout travail effectué sous la présente entente collective.

3.2.2 Pour tout autre type de travail, les salaires, cotisations, contributions et autres conditions de travail seront déterminés par l'Employeur.

3.2.3 L'Employeur pourra ponctuellement confier du travail à des sous-traitants dont les fonctions ne sont pas énumérées dans cette Entente, mais visées par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20). Les employés du sous-traitant ne sont pas visés par la présente entente collective, cependant l'Employeur convient de verser au Syndicat la somme de deux et demi pour cent (2,5%) de la rémunération hebdomadaire totale de chaque employé du sous-traitant comme si le travail effectué par chaque employé du sous-traitant avait été accompli par un de ses employés.

3.2.4 Dans un délai raisonnable suivant la conclusion d'un contrat avec un producteur, et avec l'autorisation de ce dernier, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le formulaire complété prévu à l'annexe E de la présente entente. L'annexe E et les informations qu'elle contient sont tenues confidentielles par le Syndicat.

3.2.5 Dès que possible, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste complète de ses employés en y incluant la fonction à laquelle ils sont engagés, le taux horaire ainsi que leurs lieux de travail. Une mise à jour de cette liste devra être envoyée au Syndicat hebdomadairement.



ARTICLE 4 ——— DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et son entreprise en conformité avec les droits que la loi lui reconnaît, conformément à ses obligations et notamment à celles qui sont prévues aux clauses de la présente entente collective et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, plus particulièrement:

- De pouvoir choisir et embaucher son personnel, transférer et donner des promotions, discipliner pour cause juste et congédier;
- D'assigner les tâches et fixer les heures de travail;
- D'établir les règles de gestion et d'appliquer les règlements disciplinaires raisonnables;
- D'établir le nombre d'employés;
- De déterminer les politiques de l'Employeur;
- De déterminer quand une mesure disciplinaire est nécessaire;
- De déterminer la qualification professionnelle requise.

Le tout sujet aux dispositions pertinentes de l'entente collective.

ARTICLE 5 DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

5.1 Les parties conviennent que tout employé membre en règle a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous les droits et avantages de l'entente collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de réduire ou de compromettre ces droits et avantages prévus par l'entente collective. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

5.2 Les articles 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* sont intégrés à la présente entente.

ARTICLE 6 ——— GRÈVE ET LOCK-OUT

6.1 Pour la durée de cette entente, l'Employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out des employés.

6.2 Le Syndicat convient que pendant la durée de la présente entente, il n'y aura pas de grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, jour d'étude ou obstacle à la production, pour quelque raison que ce soit par les employés.

ARTICLE 7 ——— RÉGIME

7.1 Condition d'embauche

Sous réserve des autres dispositions de la présente Convention collective, les employés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Les nouveaux employés doivent devenir membres du Syndicat dès la première journée de travail qui suit leur date d'embauche. L'Employeur n'est cependant pas tenu de congédier un employé si celui-ci a été expulsé du Syndicat. Par contre, cedit employé se doit de régulariser son statut de membre avec le Syndicat.

ARTICLE 8 _____ REPRÉSENTATION SYNDICALE

8.1 Accès au lieu de travail

Un représentant du Syndicat autorisé peut se présenter sur tout lieu ou site de production pendant les heures au cours desquelles des employés travaillent, pourvu que le travail ne soit pas interrompu et que le représentant respecte les règles de sécurité raisonnables appliquées de façon générale aux visiteurs telles qu'établies par l'Employeur. Le représentant syndical peut visiter tout bureau de production pourvu qu'il en informe l'Employeur au préalable et il lui est interdit de prendre des photos lors de ses visites sans l'autorisation préalable de l'Employeur.

8.2 Délégué d'atelier

La présence d'un délégué d'atelier est nécessaire. Cette personne est élue par les personnes salariées de l'entreprise membre du Syndicat lors de la première semaine des travaux. Les personnes salariées sont responsables de l'organisation de l'élection du délégué d'atelier.

ARTICLE 9 _____ MESURES DISCIPLINAIRES

9.1 Une mesure disciplinaire sera prise quand une action d'un employé contrevient, par négligence ou de façon délibérée, aux politiques de l'Employeur et/ou à l'article 4 de la présente entente collective.

9.2 Avertissement

Un avertissement est un avis verbal ou écrit de l'Employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un employé sur ses obligations.

9.3 Réprimande

Une réprimande est un avis écrit qui permet à l'employé de s'amender, sous réserve des autres dispositions de l'entente collective. Une réprimande est normalement précédée d'un avertissement.

9.4 Imposition de mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire imposée à un employé doit reposer sur une cause juste et suffisante et considérer la gravité et la fréquence de la faute reprochée.

9.5 Avis de mesures disciplinaires

L'Employeur remet un avis écrit de mesures disciplinaires à tout employé qui fait l'objet de telles mesures dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance de l'incident. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat. L'avis doit indiquer la nature des mesures disciplinaires, ainsi que les motifs invoqués, et il doit être signé par un représentant autorisé de l'Employeur. En aucun cas, un accusé de réception de mesures disciplinaires par un employé ne peut être interprété comme une admission ou un aveu.

9.6 Dossier disciplinaire

9.6.1 Tout employé peut avoir accès à son dossier disciplinaire. À cette occasion, il peut se faire accompagner d'une personne représentant le Syndicat. Avec la permission écrite de l'employé, une personne représentant le Syndicat peut prendre connaissance du contenu du dossier disciplinaire de l'employé. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'employé après quatorze (14) mois de son imposition sauf s'il y a eu pendant cette même période de quatorze (14) mois une autre mesure disciplinaire portant sur une faute similaire imposée à l'employé.

9.6.2 Un employé qui s'estime lésé par une mesure disciplinaire, par un avertissement, une réprimande, par le contenu de son dossier disciplinaire ou par tout autres avis ou mesure semblables, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la présente entente.



9.7 Représentant du Syndicat

Une personne représentant le Syndicat peut être présente à la demande du salarié, lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire. Si cette personne est non disponible au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit alors communiquer avec l'agent du Syndicat afin que celui-ci assiste à la rencontre ou que celui-ci autorise l'Employeur à utiliser l'employé présent comptant le plus d'ancienneté pour agir en qualité de témoin uniquement lors de la rencontre.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.1 Définition

Un « Grief » est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente entente collective.

10.2 Procédure

10.2.1 Le Syndicat doit soumettre le grief par écrit à l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours de l'événement qui a donné lieu au grief.

10.2.2 L'Employeur ou son représentant devra répondre par écrit dans les quinze (15) jours suivants la date de réception du grief.

10.2.3 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus à l'article 10.2.2, le Syndicat doit, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration des délais prévus à l'article 10.2.2, aviser l'Employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

10.2.4 À la suite de l'avis prévu à l'article 10.2.3, les parties auront trente (30) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le ministre nommera l'arbitre pour entendre le grief.

10.3 Objections préliminaires

Les objections préliminaires sont communiquées à l'autre partie au moins trente (30) jours avant la date d'audience fixée pour le grief.

10.4 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente entente et il doit, pour rendre sa décision, considérer seulement le grief tel qu'il a été soumis par écrit.

10.4.1

Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer l'entente, de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente entente collective, ou d'y ajouter quoi que ce soit.

10.5 Décision finale

La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fin de l'audition; elle est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tous les employés.

10.6 Paiement des honoraires

L'Employeur et le Syndicat paieront chacun la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins, témoins experts, etc., devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins, etc.

10.7 Respect des délais

Les délais prévus aux articles 10.2, sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement, par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier, de prolonger ces délais.

10.8 Entente écrite

Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sera finale et liera l'Employeur, le Syndicat et tous les employés.

ARTICLE 11 ——— EMBAUCHE

11.1 Dans tous les cas, à la discrétion de l'Employeur, celui-ci est libre de recruter parmi le personnel répertorié des membres AQTIS 514 AIEST, dans la liste de service du département de la construction tenue par A&R Brochu. Annexe A, membres AQTIS 514 AIEST.

11.2 L'Employeur est libre de procéder à une embauche sélective à partir de la liste de service du département de la construction sans se soucier de l'ancienneté syndicale.

11.3 Nonobstant l'article 11.1, l'Employeur qui n'a pu combler tous les postes à pourvoir à partir de la liste de service du département de la construction du Syndicat, ou si aucun personnel compétent n'est disponible, l'Employeur est libre de recruter des employés par d'autres moyens, avec une demande d'autorisation du Syndicat.

11.4 Les employés embauchés conformément aux dispositions à l'article 11.3 doivent adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables leur embauche ou obtenir un permis de travail délivré par le Syndicat pour pouvoir continuer de travailler.

11.5 Lorsque la compagnie désire embaucher un membre AQTIS 514 AIEST qui n'est pas inscrit à une fonction au Syndicat ou une personne qui n'est pas membre du syndicat AQTIS 514 AIEST, la compagnie présente au Syndicat une demande écrite accompagnée des renseignements ci-dessous afin qu'il examine s'il y a lieu d'accorder une autorisation de travail.

ARTICLE 12 ——— HEURES DE TRAVAIL

12.1 La semaine normale de travail est de cinq (5) jours sur un total de sept (7) jours débutant le premier de ces cinq (5) jours. Le sixième (6^e) jour et le septième (7^e) jour sont normalement des jours de repos.

12.2 La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la période de repas. Cette journée de travail peut commencer à une date et se terminer à une autre en continuité. La garantie quotidienne est de (8) heures de travail plus une (1) période de repas non rémunérée. Il n'y a pas d'horaire coupé.

12.3 Si l'employé demande et obtient de l'Employeur l'autorisation de quitter avant la fin de son quart de travail, l'Employeur aura l'obligation de payer uniquement les heures effectivement travaillées.

12.4 Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante (50%) pour cent.

12.5 Les heures travaillées au-delà de douze (12) heures par jour seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cent (100%) pour cent.

12.6 Les heures travaillées au-delà de seize (16) heures par jour seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de deux cents (200%) pour cent.

12.7 Les huit (8) premières heures travaillées lors de la sixième journée seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante (50%) pour cent.

12.8 Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures lors de la sixième journée seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cent (100%) pour cent.

12.9 Pour les heures travaillées à partir de la septième journée, ces heures seront rémunérées au taux horaire régulier majoré de cent (100%) pour cent. Cette majoration s'applique pour les jours suivants jusqu'à ce qu'un jour de repos soit accordé à la personne salariée.

12.10 Si un employé manque une ou des journées de travail dû à des raisons personnelles, ces journées ne seront pas comptabilisées comme faisant partie de sa semaine de travail régulière et la sixième et septième journée seront utilisées dans un premier temps afin de compléter sa semaine régulière de travail.

12.11 Les heures travaillées sont calculées et majorées par quart (1/4) d'heure (au quinze (15) minutes).

Tableau des heures supplémentaires

Jour	Heures travaillées	Temps supplémentaires
1	+ de 8 heures	TH rég. Majoré de 50%
	+ de 12 heures	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%
2	+ de 8 heures	TH rég. Majoré de 50%
	+ de 12 heures	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%
3	+ de 8 heures	TH rég. Majoré de 50%
	+ de 12 heures	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%
4	+ de 8 heures	TH rég. Majoré de 50%
	+ de 12 heures	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%
5	+ de 8 heures	TH rég. Majoré de 50%
	+ de 12 heures	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%
6	8 premières	TH rég. Majoré de 50%
	+ 8 heures	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%
7	15 premières	TH rég. Majoré de 100%
	+ de 16 heures	TH rég. Majoré de 200%

ARTICLE 13 **PAUSES**

13.1 **Pause repos et pause repas**

Les périodes de pause repos et repas sont les suivantes pour une journée normale de huit (8) heures :

- Quinze (15) minutes de pause le matin ;
- Trente (30) minutes de pause-repas ;
- Quinze (15) minutes de pause en après-midi.

Dans le cas d'heures supplémentaires, une période de pause-repas additionnelle de 30 minutes payées par période de 5 heures doit être allouée et un repas chaud doit être fourni, dans la mesure du possible, par l'Employeur.

13.2 **Pause repos**

- 13.2.1** Il doit s'écouler une période de repos d'au moins dix (10) heures entre la fin de la journée de travail de l'employé et le début de sa journée de travail le lendemain.
- 13.2.2** Si les heures de travail de l'employé sont de seize (16) heures ou plus par jour, la période de repos quotidienne prévue à l'article 13.2.1 passe à douze (12) heures.
- 13.2.3** Après cinq (5) jours de travail consécutif, le temps de repos de deux (2) jours de repos entre deux (2) jours de travail est de cinquante-deux (52) heures.
- 13.2.4** Après six (6) jours de travail consécutif, le temps de repos d'une (1) seule journée de repos entre deux (2) jours de travail est de trente-quatre (34) heures.
- 13.2.5** L'empiètement sur la période de repos d'un employé est payé à raison de deux (2) fois le taux horaire de base pour chacune des heures de travail.
- 13.2.6** Les employés qui bénéficient de moins de huit (8) heures de repos seront payés à raison de trois (3) fois le taux horaire de base pour chacune des heures ou des fractions d'heure travaillées au cours de ces huit (8) heures.
- 13.2.7** Après sept (7) jours de travail consécutif, la période de repos minimum entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante, pour une semaine de travail de sept (7) jours, est de vingt-quatre (24) heures consécutives de congé.

ARTICLE 14 **SALAIRES**

Les taux de salaire pour le travail régi par la présente entente collective sont prévus à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de ladite entente.



ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS, ABSENCES ET CONGÉS

15.1 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Jour des Patriotes;
- Fête Nationale du Québec (24 juin);
- Fête du Canada (1^{er} juillet);
- Fête du travail;
- Action de Grâce;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Vielle du Jour de l'An.

15.1.1 Il en va de même pour tout nouveau jour férié décrété par le gouvernement.

15.1.2 L'article 15.1 ne s'applique pas à un jour ou à des jours fériés tombant pendant une période d'arrêt complet de la production d'une durée minimale de dix (10) jours consécutifs.

15.2 Paiement

15.2.1 Les jours fériés prévus à l'entente sont chômés et payés.

15.2.2 Lorsque survient un jour férié et chômé, l'employé actif reçoit l'indemnité correspondant à huit (8) heures aux taux quotidiens de l'employé.

15.2.3 Tout travail effectué par un employé durant l'un des jours prévus à l'article 15.1 sera rémunéré au double du taux horaire régulier.

15.2.4 Il ne peut y avoir de paiement à effet pyramidal en ce qui a trait aux primes et au temps supplémentaire.

15.3 Absences et congés

15.3.1 Les normes du travail prévues aux articles 79.1 à 81.17.6 de la *Loi sur les normes du travail* sont intégrées à la présente entente collective.

ARTICLE 16 ZONE DE STUDIO

16.1 Le secteur énuméré ci-dessous est considéré comme la zone de studio :

- À l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de la station de métro Papineau. Voir Annexe (D).

16.2 À la demande de l'Employeur et/ou lorsque l'employé doit utiliser son véhicule personnel pour du transport excédant la distance prévue à l'article 16.1, l'Employeur doit verser à titre de remboursement de dépenses le tarif prescrit et établi à l'occasion par le gouvernement du Québec pour les déplacements. Le même remboursement est applicable lorsque l'employé doit utiliser son véhicule pendant les heures de travail pour des fins de livraison de matériel et/ou outils au service de l'entreprise. Si la nature du travail requiert le déplacement d'un employé au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, d'un lieu de travail à un autre ainsi que les frais de stationnement sont à la charge de l'Employeur. L'Employeur n'a pas à verser de frais de déplacement s'il fournit le moyen de transport.

16.3 L'Employeur ne paie aucuns frais de séjour ou de repas, lorsque le travail de l'employé s'effectue à l'intérieur de la zone de studio prévue à l'article 16.1.

16.4 Si le travail de l'employé s'effectue à l'extérieur des limites prévues à l'article 16.1, l'Employeur paie le ou les repas suivants ayant lieu entre le début et la fin de la journée de travail aux tarifs suivants :

Petit déjeuner :	15,00 \$
Dîner :	25,00 \$
Souper :	35,00 \$
Tout autre repas :	16,00 \$

16.5 Si les exigences du travail nécessitent l'hébergement de l'employé, l'Employeur doit fournir, lorsque possible, un hébergement de première classe égale aux standards prévus par le CAA (Canadian Automobile Association). La dernière liste mise à jour par la CAA doit servir de référence. Chaque employé a droit à une chambre individuelle, sauf dans des circonstances exceptionnelles hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE 17 _____ VACANCES

17.1 La paie de vacances pour un employé qui compte 3 ans et plus d'expérience dans le métier est de six pour cent (6%) du salaire brut et est versée à toutes les semaines. L'employé doit fournir la preuve par CV de son expérience accumulée dans l'industrie de la construction de décor. Il est de la responsabilité de l'employé de faire la démonstration à l'Employeur qu'une telle expérience est acquise dans l'industrie.

17.2 La paie de vacances pour un employé qui compte moins de 3 ans d'expérience dans le métier est de 4 % du salaire brut et est versée à toutes les semaines.

ARTICLE 18 _____ CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

18.1 Cause où l'employé n'est pas parti

Un employé ayant travaillé pour l'Employeur 60 jours ou plus pendant les douze mois précédant une convocation sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire, devant un coroner, devant le Commissaire aux incendies ou devant une commission d'enquête, dans une cause où il n'est pas partie, reçoit la différence entre ce qu'il reçoit pour agir en tant que tel et le salaire auquel il avait droit pour les jours où il aurait travaillé, et ce, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours.

18.2 Cause où l'employé est parti

Un employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement, sauf si la cause est avec son Employeur.

ARTICLE 19 OUTIL DE TRAVAIL

Les employés sont responsables de fournir les outils nécessaires à l'accomplissement de leur travail. Ces outils doivent être en leur possession et en bonne condition chaque fois que leur présence est requise au travail. La liste des outils à fournir est annexée à la présente entente.

Les employés sont tenus d'informer l'Employeur (ou leur supérieur) de tous outils ou équipements qui sont brisés ou qui ont des problèmes de fonctionnement, et ce dans l'immédiat.

ARTICLE 20 CONDITIONS GÉNÉRALES

20.1 Emblème de l'AQTIS 514 Aiest

Suite à l'accord du producteur, Le Syndicat peut placer une décalcomanie à l'emblème de l'AQTIS 514 Aiest sur tout matériel de décor produit par l'Employeur et par les membres du Syndicat. Cette décalcomanie est fournie par le Syndicat et posée par les membres du Syndicat en dehors des heures de travail.

20.2 Mention au générique

L'Employeur, suite à l'accord du producteur, doit lorsque possible, s'assurer que le nom du coordonnateur construction, du chef menuisier et des menuisiers ayant participé à la construction des décors apparaissent au générique. Il en est de même pour le logo de l'AQTIS 514 Aiest qui doit apparaître au côté de celui de l'Employeur lorsque possible.

ARTICLE 21 RESPONSABILITÉ CIVILE

21.1 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

21.2 L'Employeur protège les employés contre toute réclamation pécuniaire d'un tiers suite à un acte ou une omission de l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions.

21.3 Cette protection s'étend aux frais juridiques que la poursuite d'un tiers entraîne.

21.4 L'Employeur, s'il est appelé à verser des indemnités par l'application des présentes, renonce à toute action récursoire contre l'employé, sauf pour les actes résultant de faute grave, négligence grossière ou acte criminel.

21.5 La présence de l'employé requise pour fin de préparation, de comparution ou de témoignage se fait sans perte de salaire.

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.1 Les parties conviennent d'insister sur la nécessité d'assurer un environnement de travail sécuritaire. Dans ce contexte, il incombe à l'Employeur de :

22.1.1 Fournir des emplois et des lieux de travail sains et sécuritaires aux employés;

22.1.2 Fournir et utiliser des dispositifs de sécurité et des mesures de protection, ainsi que d'adopter et utiliser des pratiques, moyens, méthodes, fonctionnements et procédés raisonnablement appropriés pour rendre lesdits emplois et lieux de travail sains et sécuritaires;

22.1.3 Prendre tous les autres moyens raisonnablement nécessaires pour protéger la vie, la sécurité et la santé des employés;

22.1.4 Ne pas demander ou permettre à un employé d'exercer un emploi ou de se trouver dans un lieu de travail qui n'est pas sécuritaire et sain.

22.2 L'Employeur et tous les employés respectent les normes de la sécurité et de la santé au travail ainsi que l'ensemble des règles, règlements et arrêtés en vertu des lois applicables. L'Employeur et tous les employés s'engagent à respecter les obligations qui leur incombent aux termes de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et des règlements adoptés sous leur empire. Ces lois font partie intégrante de la présente entente collective.

22.3 Aucun représentant de l'Employeur ni aucun employé n'est autorisé à :

22.3.1 Enlever, déplacer, endommager, détruire ou emporter toute mesure de protection ou tout dispositif de sécurité, avis ou avertissement fourni afin qu'il soit utilisé dans l'exécution d'un travail ou sur un lieu de travail;

22.3.2 Entraver l'utilisation de toute méthode ou de tout procédé adoptés afin de protéger un employé, y compris lui-même, dans l'exécution dudit travail ou sur ledit lieu de travail.

22.4 L'observation rigoureuse des règlements de sécurité doit être respectée, et l'omission volontaire de tout employé quant au respect des règles et règlements de sécurité peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires, y compris le congédiement. Cependant, aucun employé n'est congédié ou ne fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire en raison de son refus d'exécuter un travail exposant à un danger réel et actuel à sa vie et son intégrité physique ou celle de toute autre personne. Toutefois, aucun règlement de sécurité ne peut entièrement couvrir toutes les pratiques de travail susceptibles d'être dangereuses. Par conséquent, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à promouvoir de toutes les façons possibles la compréhension de la responsabilité qui incombe à chaque employé à l'égard de la prévention des accidents, pour lui-même ou pour ses collègues.

22.5 Tout employé incapable de terminer sa garantie quotidienne en raison d'une blessure subie dans le cadre de son travail est rémunéré au taux de la garantie quotidienne.

22.6 L'Employeur doit s'assurer qu'un exemplaire du document *Les Règles de sécurité pour le cinéma et la vidéo du Québec 2e édition*, est disponible en tout temps sur le lieu de travail. Ce document fait partie intégrante de la présente entente collective.

22.7 À la suite d'un accident de travail et sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur s'engage à verser à l'employé une indemnité maximale de trois cents dollars (300 \$) pour les dommages matériels qu'il a subis autre que ceux prévus par la *Loi des accidents du travail et maladies professionnelles*, et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

22.8 Sur tout lieu de travail, l'Employeur choisit et désigne un secouriste parmi les employés qui possèdent une qualification de secouriste.

22.8.1 **PRÉPOSÉ AUX PREMIERS SOINS:**
Personne possédant une formation de technicien ambulancier (paramédical).

22.8.2 **SECOURISME:**
Syndiqué détenteur d'un certificat valide de secourisme octroyé par un organisme reconnu par la Commission et dont la nature du travail ne compromet en rien son intervention rapide et efficace.

22.9 Tous les lieux de travail doivent disposer d'une trousse appropriée de premiers soins.

22.10 Avant le départ, tous les employés doivent être informés des conditions particulières auxquelles ils peuvent s'attendre sur les lieux de travail ou dans les environs, afin qu'ils puissent se munir de vêtements ou d'équipements adéquats. Toutefois, en cas de conditions exceptionnelles, déterminées après entente entre les parties, l'Employeur fournira aux employés des vêtements et de l'équipement adéquats pour faire face à ces conditions.

ARTICLE 23 _____ PAIEMENTS ET RETENUES

23.1 En plus de la rémunération payable en vertu de la présente entente, l'Employeur s'engage à:

23.2 Verser au Syndicat pour tous les employés membres de AQTIS 514 AIEST et membres de AIEST/IATSE Canada, un montant égal à quatre pour cent (4%) de la rémunération hebdomadaire totale de chaque employé, représentant la contribution de l'Employeur au régime d'assurance collective du Syndicat.

23.3 Pour tous les employés membres AQTIS 514 AIEST et membres de AIEST/IATSE Canada, retenir sur la rémunération et verser au Syndicat, un montant égal à quatre pour cent (4%) de leur rémunération hebdomadaire totale, représentant la contribution des employés au régime d'assurance collective du Syndicat.

23.4 Verser au Syndicat pour tous les employés membres de AQTIS 514 AIEST et membres de AIEST/IATSE Canada, un montant égal à cinq pour cent (5%) de leur rémunération hebdomadaire totale, représentant la contribution de l'Employeur au REÉR collectif du Syndicat.

23.5 Pour tous les employés membres AQTIS 514 AIEST et membres de AIEST/IATSE Canada, retenir sur la rémunération et verser au Syndicat, un montant égal à cinq pour cent (5%) de leur rémunération hebdomadaire totale, représentant la contribution des employés au REER collectif du Syndicat.

23.6 Retenir sur la rémunération de tous les employés et verser au Syndicat, un pourcentage de deux et demi pour cent (2.5%) pour un membre AQTIS 514 AIEST ou un membre d'une autre section locale canadienne ou américaine de l'AIEST/IATSE et un pourcentage de vingt et un et demi pour cent (21,5%) pour un non membre AQTIS 514 AIEST autorisé, pour les cotisations syndicales.

23.7 Toutes les retenues, les contributions et tous les montants perçus sont versés mensuellement par l'Employeur au plus tard le 15 du mois qui suit la période couverte directement au Syndicat, accompagné d'un rapport complet détaillant les remises pour chacun des employés soit leur nom, numéro d'assurance sociale, le titre du poste occupé et le taux horaire.

23.8 Si, pour une raison quelconque, les retenues salariales exigibles d'un employé ne sont pas déduites des paies au temps régulier des déductions, les retenues exigibles dues sont alors payées au Syndicat par l'Employeur.

23.9 En cas de retard, l'Employeur doit verser un intérêt quotidien équivalent à douze pour cent (12%) par année pour les montants dus en vertu de l'article 23. Ladite pénalité est ajoutée au prochain paiement ou, sinon, payée au moyen d'un chèque séparé. Dans le cas d'un chèque manquant, la pénalité pour paiement en retard commence quarante-huit (48) heures après qu'un avis écrit concernant le chèque manquant ait été donné à l'Employeur.

23.10 Les articles 23.1 à 23.5 ne s'appliquent pas aux employés à la fois membre de l'AQTIS 514 Aiest et détenant une carte de compétence valide émise par la CCQ en vertu de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (LRQ., c R-20) recruté en vertu de la Lettre d'Entente No. 1 et pour lequel l'Employeur verse à la CCQ les pleines remises pour les heures volontairement déclarées à la CCQ.

ARTICEL 24 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

Annexe A : Rémunération

Annexe B : Outils

Annexe C : Définition de postes

Annexe D : Zone de studio

Annexe E : Formulaire d'information de production (construction)

Lettres d'entente entre Les Entreprises A&R Brochu Const. Inc. et l'AQTIS 514 Aiest

ARTICLE 25 DURÉE DE L'ENTENTE

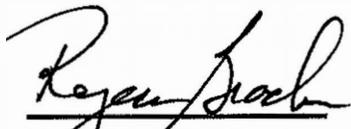
25.1 La présente entente collective entre en vigueur au moment de sa signature et se termine le 31 décembre 2023.

25.2 La présente entente collective y incluant notamment les annexes et lettres d'ententes continuent de s'appliquer jusqu'à leur renouvellement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL,

Le 23 août 2021

Les Entreprises A & R Brochu Const. Inc.



M. Rejean Brochu, président

POUR AQTIS 514 Aiest



M. Christian Lemay, président

ANNEXE « A »

Rémunération

Les taux horaires minimaux de base sont les suivants :

		2020	2021	2022	2023
1	Superviseur de construction/ Chargé de projet	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
2	Coordonnateur construction	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
3	Assistant superviseur de construction /Opération Construction	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
4	Assistante chargé de projet /Général	20.55	21.17	21.81	22.46
5	Menuisier-Compagnon /Chef de Groupe	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
6	Menuisier-Compagnon /Chef d'équipe	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
7	Menuisier-Compagnon	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
8a	Apprenti menuisier 1	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
8b	Apprenti menuisier 2	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
8c	Apprenti menuisier 3	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
g	Acheteur construction	22.07	22.73	23.41	24.11
10	Magasinier /Gérant d'équipement	29.99	30.89	31.82	32.77
11	Chauffeur /Manoeuvre CCQ	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
12	Coursier /Chauffeur	24.13	24.85	25.60	26.37
13	Journalier	17.32	17.84	18.38	18.93
14	Superviseur /Programmeur CNC	NEGO	NEGO	NEGO	NEGO
15	Opérateur CNC	24.41	25.14	25.89	26.66
16	Ébéniste	35.04	36.09	37.17	38.29
17	Assistant ébéniste	22.08	22.74	23.42	24.12
18	Commis de bureau	N/A	19.83	20.42	21.03
19	Soudeur	N/A	29.85	30.75	31.67

La rémunération des employés couverts par cette entente sera ajustée au taux minimum de son titre d'emploi, augmentée de trois pour cent (3%) par année rétroactivement au 1er janvier 2021. Ces taux de majoration sont applicables annuellement jusqu'à la prochaine signature d'entente aux employés qui ne sont pas visés par la lettre d'entente No.1.

Les salaires des employés visés par la lettre d'entente no. 1 seront ajustés suivant la signature des conventions collectives 2021-2025 dans l'industrie de la construction.



ANNEXE « B »

OUTILS

Outils fournis par les menuisiers

Barre plate de levage
Ceinture à outils
Chasse clou
Chaussures de sécurité
Clé à molette
Couteau Breakaway (Olfa) 3/4" ou 1"
Égoïne
Ensemble de clé Allen : 1 métrique, 1 en pouce
Ensemble de mèches à percer avec mèches-spatules
Équerre à coulisse
Fraiseuse pour vis #8, #10
Gallon à mesurer 25' x 1',
Gallon à mesurer métrique
Grattoir tout usage
Cordeau à craie
Marteau
Pincés coupantes, à long nez, pour plomberie
Tournevis carré pour vis #10 #8 #6 #4
Tournevis étoile, petit et gros, plat 1/4" et 1/8"
Vise Grip
Visseuse à batterie (avec 2 batteries) et chargeur, 14.4v min.
Chisel set.

Outils optionnels

Compas
Ligne à plomb
Embout coudé pour visseuse
Ensemble de ciseaux à bois
Fausse équerre
Grattoir à peinture
Spatule à mastic et plâtre

DÉFINITIONS POSTES

Description de tâches

1-Superviseur construction/Chargé de projet

Le superviseur/coordonnateur construction planifie et coordonne le travail relatif à la fabrication et construction de décors ou parties de décor, plates-formes et meubles, de même que tous les travaux de menuiserie faits en location ou en studio nécessaires à la production, incluant toutes constructions ou structures utilisées comme matériel de location. Les tâches du superviseur/coordonnateur construction sont aussi de s'assurer de tous les besoins en matériaux ainsi que des outils nécessaires à la fabrication des décors ci-haut mentionnés. Le superviseur construction a la responsabilité du suivi des dépenses en respect avec le budget accordé par la production. Le superviseur/coordonnateur construction délègue tout travail nécessaire au bon fonctionnement du département construction. Le superviseur/coordonnateur construction organise les équipes et l'horaire de travail selon l'horaire de tournage fourni par la production. Le superviseur/coordonnateur construction maîtrise la lecture de plans et les techniques d'estimation.

2-Coordonnateur construction

Le coordonnateur construction effectue les tâches du superviseur construction et assume les mêmes responsabilités. Assiste le superviseur de construction dans l'accomplissement des tâches ci-haut mentionnées et effectue toute autre tâche jugée appropriée par le Superviseur construction. Il peut se voir attribuer la responsabilité de superviser les activités d'une autre location ou lieu de tournage.

3-Assistante superviseur construction/Chargée de projet – Opération/Construction

Assiste le superviseur construction dans l'accomplissement des tâches ci-haut mentionnées et coordonne les besoins du département construction avec la production et les autres départements

- Coordination d'horaire
- Location équipement
- Location / horaire studio
- Accessibilité à la location
- Liste d'équipe
- Estimés /Rapport de coût
- Budget
- Demande plateau tournage
- Demande des producteurs
- Commandes et travaux pour autres départements
- Traite la correspondance
- Maîtrise parfaite du système information (Microsoft Office (Excel, Word, Outlook)
- Aptitude pour la lecture de plans ainsi que le calcul de matériaux
- Capacité d'organisation et gestion des priorités
- Grande capacité d'adaptation
- Maîtrise français et anglais à l'oral et à l'écrit

4-Assistante chargée de projet (général)

Assiste le superviseur construction et l'assistant superviseur dans l'accomplissement de leurs tâches et effectue toutes autres tâches jugées appropriées.

- Coordonne et complète feuilles de travail des employés
- Coordonne et complète les locations d'équipement
- Rédige le rapport hebdomadaire des heures
- Contrôle d'inventaire
- Aide à l'estimation
- Prépare les commandes de matériaux et assure le suivi de réception de commande auprès de l'acheteuse
- Suivi des mises à jour des plans de construction
- Traite la correspondance des documents
- Effectue des travaux de secrétariat général
- Élabore des tableaux d'estimation et rapports de coûts associés
- Établit et maintient un système de classement efficace
- Maîtrise parfaite du système information (Microsoft Office Excel, Word, Outlook)
- Capacité d'organisation et gestion des priorités
- Grande capacité d'adaptation
- A une bonne connaissance du français et anglais à l'oral et à l'écrit

5- Chef de groupe

L'Employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés et plus exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'Employeur. Le chef de groupe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation.

Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef de groupe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différentes. Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié. L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

Le chef de groupe doit être capable d'effectuer les tâches du superviseur construction/chargé de projet et doit être en mesure d'assumer les mêmes responsabilités en cas d'absence de celui-ci. Le chef de groupe doit donc maîtriser la lecture de plans et les techniques d'estimation.

Cours ASP construction obligatoire régis ou non (CCQ)

6- Chef d'équipe

Règle générale : L'Employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, cinq salariés et plus exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que chef de groupe, contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'Employeur. Le chef d'équipe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef d'équipe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différentes. Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié. L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe. Les tâches du chef d'équipe menuisier sont de s'assurer de façon générale de la supervision et du maintien des standards et technique de construction spécifiée par le superviseur et/ou le chargé de projet construction et s'assurer que le travail est effectué selon l'horaire prévu. Le chef d'équipe doit maîtriser la lecture de plan.

Cours ASP construction obligatoire régis ou non (CCQ)

7- Menuisier / Compagnon

Le menuisier compagnon a accumulé plus de 6,000 heures de travail à titre de menuisier apprenti avant d'exercer ce poste. S'il ne détient pas de carte de compétence confirmant son statut, il doit être en mesure de prouver ses connaissances acquises par des équivalences de travail, s'il a plus de quatre ans d'expérience pratique et réussie certains cours de charpenterie donnés au secondaire, au collégial ou dans l'industrie ou s'il a suivi un cours de menuiserie scénique au CEGEP ou un DEC menuiserie architecturale.

Les tâches du menuisier sont de construire et monter des décors, ou parties de décor, incluant des décors intérieurs ou extérieurs, en studio ou en location, selon les instructions reçues du chargé de projet construction ou du contremaître, et ce, sans supervision directe. Érige des charpentes de murs, de plancher, de toits, pose des revêtements extérieurs et des isolants et installe des portes et des fenêtres extérieures. Construit des divisions et effectue la finition intérieure (porte intérieure, moulures, tablettes, espaces de rangement, recouvrement de murs. Construit des escaliers en bois et pose des parquets en bois. Installe de l'ameublement intégré. Applique des procédés de traçage, de coupe, d'assemblage et de façonnage de pièces en bois et en métal.

Habilités et intérêts :

- Acquérir des connaissances liées à l'application des notions mathématiques, à la prise de mesures impériales et métriques, de même qu'à l'interprétation de plans et de devis techniques.
- Faire preuve de polyvalence et d'autonomie
- Être capable de travailler en équipe
- Pouvoir utiliser une grande variété d'outils, d'équipement de sécurité et travailler sur des échafaudages
- Avoir une bonne condition physique

Prérequis :

- Carte de chariot élévateur
- Carte de nacelle
- Carte d'échafaudage hydraulique
- Carte Travail en hauteur
- Carte Travail en milieu clos
- Cours Premiers soins (selon les critères de la CSST)

Cours ASP construction obligatoire régis ou non (CCQ)

8- Apprentis menuisier (1, 2 & 3)

L'apprenti menuisier doit effectuer sous supervision les tâches effectuées par le menuisier compagnon telles qu'elles sont déléguées par celui-ci. Le poste d'apprenti menuisier comporte trois stages d'apprentissage de deux mille heures chacun. S'il ne détient pas de carte de compétence confirmant son statut, il doit être en mesure de prouver ses connaissances acquises par des équivalences de travail. S'il a plus de 1, 2 ou 3 ans d'expérience pratique (selon de degré d'apprentissage) et réussi certains cours de charpenterie donnés au secondaire, au collégial ou dans l'industrie ou **s'il a suivi un cours de menuiserie scénique au CEGEP ou un DEC menuiserie architecturale.**

Prérequis :

- Carte de chariot élévateur
- Carte de nacelle
- Carte d'échafaudage hydraulique

- Carte Travail en hauteur
- Carte Travail en milieu clos
- Cours Premiers soins (selon les critères de la CSST)

Cours ASP construction obligatoire régis ou non (CCQ)

9-Acheteur construction

Les tâches consistent à trouver et acheter tout matériel requis ainsi que coordonner la cueillette chez le fournisseur et la livraison des matériaux, de coordonner le travail des coursiers/chauffeurs, d'entrer les formulaires d'achat et les transferts dans le système informatique et d'effectuer toutes tâches administratives désignées par le chargé de projet construction.

10-Magasinier/gérant d'équipement

Acheter, réparer, entretenir et garder sécuritaires tous les outils et autres équipements de construction. Effectuer toutes autres tâches désignées par le chargé de projet construction.

11-Chauffeur/Manœuvre

Conduit les véhicules lourds (flat bed). Possède une carte de compétence confirmant son statut. Responsable du chargement et déchargement des camions. Agit sous les ordres de l'acheteur construction.

Prérequis :

- Carte de chariot élévateur

Cours ASP construction obligatoire régis ou non (CCQ)

12-Coursier/Chauffeur

Ses tâches consistent à effectuer l'achat de matériel. Le coursier agit sous les ordres de l'acheteur construction.

Prérequis :

- Carte de chariot élévateur

13-Journalier

Ses tâches consistent à transporter et/ou entreposer tout le matériel de construction, aider au transport d'éléments scéniques et garder propre et sécuritaire l'environnement de travail. Il doit aussi accomplir toutes autres tâches jugées appropriées par le chef d'équipe. Charger et décharger des matériaux de construction et les placer dans les aires de travail. Aider les travailleurs, tels que les charpentiers, dans l'exécution de leurs travaux respectifs. Aider les conducteurs de matériel lourd à assujettir des fixations spéciales sur les machines ou aider en guidant les conducteurs lors du déplacement des machines ou autres travaux. Aider aux travaux de démolition de bâtiments à l'aide de barres - leviers ou autres outils, et trier, nettoyer et empiler les matériaux récupérés. Enlever les molletons et autres débris sur les chantiers de construction à l'aide de râpeaux, de pelles, de brouettes et autres équipements.

Prérequis :

- Carte de chariot élévateur
- Carte de nacelle
- Carte d'échafaudage hydraulique
- Travail en hauteur
- Travail en milieu clos
- Premiers soins

Cours ASP construction obligatoire régis ou non (CCQ)

14-Superviseur CNC

Il supervise le travail des opérateurs de machine CNC. Il prépare le travail des opérateurs et supervise la programmation du travail. Le superviseur maîtrise la lecture de plans et les techniques d'estimation. Il possède au minimum un diplôme d'études secondaires et a réussi un secondaire V en mathématique et possède des connaissances de base dans la programmation par paramètres. En outre, l'opérateur de machine CNC doit posséder d'excellentes aptitudes mécaniques et connaître les techniques de travail du bois. L'opérateur doit maîtriser la suite Microsoft et les suites Mastercam et Rhino. Il doit également avoir une bonne connaissance dans AutoCaD. Il doit posséder de bonnes aptitudes à communiquer et de bonnes capacités pour travailler en équipe.

Exigences physiques:

Une certaine force est nécessaire pour manipuler la matière première, même si l'opérateur peut faire appel à de l'équipement comme des ventouses, des chariots et des dispositifs de levage. Cependant, l'opérateur de machine CNC a quand même besoin de déplacer ou de transférer manuellement du matériel et des pièces provenant d'une machine. Il doit également manipuler de l'outillage et de l'équipement, déplacer des pièces de machine aux fins d'entretien ou pour remédier aux défaillances et doit par conséquent utiliser sa force physique, selon le type de machine et les opérations qu'il doit effectuer.

15-Opérateur CNC

L'opérateur de machine CNC possède au minimum un diplôme d'études secondaires et a réussi un secondaire V en mathématique et possède des connaissances de base dans la programmation par paramètres. En outre, l'opérateur de machine CNC doit posséder d'excellentes aptitudes mécaniques et connaître les techniques de travail du bois. L'opérateur doit maîtriser la suite Microsoft et les suites Mastercam et Rhino. Il doit également avoir une base dans AutoCaD

L'opérateur ou l'opératrice doit également posséder de bonnes aptitudes à communiquer et de bonnes capacités pour travailler en équipe. L'opérateur de machine CNC entrera en contact avec le programmeur et son superviseur. L'opérateur de machine CNC s'entretiendra avec des personnes qui travaillent dans d'autres divisions de l'atelier au cours d'une journée.

Exigences physiques:

Une certaine force est nécessaire pour manipuler la matière première, même si l'opérateur peut faire appel à de l'équipement comme des ventouses, des chariots et des dispositifs de levage. Cependant, l'opérateur de machine CNC a quand même besoin de déplacer ou de transférer manuellement du matériel et des pièces provenant d'une machine. Il doit également manipuler de l'outillage et de l'équipement, déplacer des pièces de machine aux fins d'entretien ou pour remédier aux défaillances et doit par conséquent, utiliser sa force physique, selon le type de machine et les opérations qu'il doit effectuer.

16-Ébéniste

Doit détenir un diplôme en ébénisterie soit un DEC ou un DEP ou avoir cumulé plus de 5 ans d'expérience dans le domaine.

Les tâches générales de l'ébéniste consistent à construire et monter des décors, ou parties de décor, incluant des décors intérieurs ou extérieurs, en studio ou en location, selon les instructions reçues du chargé de projet construction ou du contremaître, et ce, sans supervision directe.

Habilités et intérêts :

- Acquérir des connaissances liées à l'application des notions mathématiques à la prise de mesures impériales et métriques, de même qu'à l'interprétation de plans et de devis techniques
- Faire preuve de polyvalence et d'autonomie
- Être capable de travailler en équipe
- Pouvoir utiliser une grande variété d'outils, d'équipements de sécurité et travailler sur des échafaudages
- Avoir une bonne condition physique

Tâches :

- Entretenir les outils et l'équipement
- Organiser le travail
- Effectuer les tâches courantes du métier
- Appliquer des placages
- Appliquer des stratifiés
- Assembler des armoires et des meubles
- Assembler des ouvrages de menuiserie architecturale
- Usiner les éléments au moyen d'outils électriques fixes et portatifs
- Usiner les éléments à l'aide d'équipement automatisé
- Cintrer le bois et les matériaux composites
- Contreplaquer le bois et les matériaux composites
- Préparer la surface pour la finition
- Faire la finition des produits en bois
- Modifier les produits pour les adapter à l'emplacement
- Poser des armoires et des plans de travail
- Poser des ouvrages de menuiserie architecturale
- Construire des escaliers et des balustrades
- Travailler les matériaux de surface solide
- Créer des ouvrages de menuiserie d'art
- Restaurer les ouvrages en bois

17-Apprenti ébéniste

Doit détenir un diplôme en ébénisterie soit un DEC ou un DEP ou expérience équivalente.

Tâches :

- Entretenir les outils et l'équipement
- Effectuer les tâches courantes du métier (mesurer, poser des ferrures, manipuler les matériaux, fournitures et produits, poncer les éléments, fabriquer des bâtis et des gabarits, construire des prototypes, etc.)
- Usiner les éléments au moyen d'outils électriques fixes et portatifs (dégrossir le bois massif, dresser le bois massif, façonner le bois massif, découper les matériaux en panneaux, usiner les matériaux en panneaux, usiner les joints, etc.)

- Assembler des ouvrages de menuiserie architecturale (assembler les éléments en sections dans l'atelier, combiner les sections pour former l'ouvrage de menuiserie architecturale dans l'atelier, etc.)
- Préparer la surface pour la finition (réparer les légères imperfections, faire le ponçage final des surfaces, etc.)
- Faire la finition des produits en bois (préparer les produits de finition, appliquer les produits de finition à la main, appliquer les produits de finition par pulvérisation, etc.)
- Travailler les matériaux de surface solide (préparer le matériau de surface solide, poser le matériau de surface solide, etc.)

18- Commis de bureau

Tâches :

- Coordonne et complète feuilles de travail des employés
- Coordonne et complète les locations d'équipement
- Rédige le rapport hebdomadaire des heures
- Contrôle d'inventaire
- Aide à l'estimation
- Prépare les commandes de matériaux et assure le suivi de réception de commande auprès de l'acheteuse
- Suivi des mises à jour des plans de construction
- Traite la correspondance des documents
- Effectue des travaux de secrétariat général
- Élabore des tableaux d'estimation et rapports de coûts associés
- Établis et maintiens un système de classement efficace

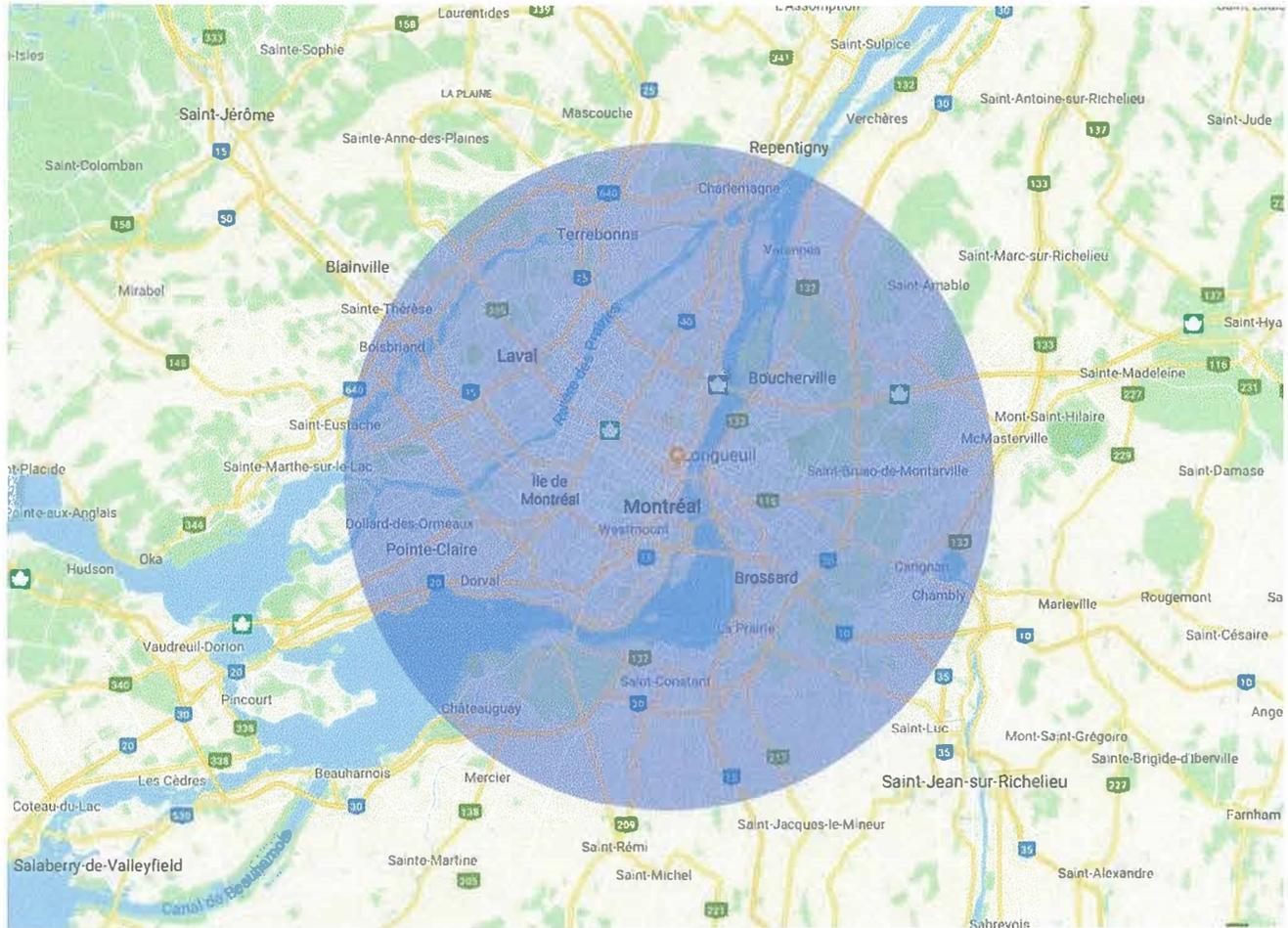
19- Soudeur

Tâches :

- Interpréter des devis et des procédures de soudage
- Exécuter des travaux préparatoires au soudage-montage
- Organiser le travail
- Effectuer les soudures
- Effectuer des pliages et des coupes sur mesure
- Assemblage et fabrication d'unité sur mesure
- Souder au MIG acier et aluminium/Oxycoupage
- Effectuer les autres tâches courantes du métier
- Lire et interpréter les plans
- Faire la finition sur les différentes pièces
- Préparer des éléments métalliques divers nécessaires à la construction
- Entretien et nettoyer l'équipement et l'espace de travail
- Effectuer toutes autres tâches complémentaires à la demande du chef d'équipe

ANNEXE « D »

ZONE DE STUDIO



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials that appear to be 'RB'.

ANNEXE « E »

**FORMULAIRE D'INFORMATIONS SUR LA PRODUCTION - LES ENTREPRISES A&R
BROCHU (CONSTRUCTION) INC.**

TITRE DE LA PRODUCTION: _____

COMPANIE MÈRE: _____

COMPAGNIE DE PRODUCTION: _____

PORTÉE DES TRAVAUX (DESCRIPTION): _____

SÉLECTIONNER:

Long métrage Série télé WEB MOW Pilote

LIEU(X) DE CONSTRUCTION : _____

DÉBUT ENVISAGÉ DES TRAVAUX: *Début:* _____ *Wrap:* _____

INFO BUREAU DE PRODUCTION:

Adresse: _____

Ville: _____ Code Postal: _____

Tél: _____ Fax: _____

Courriel: _____

Producteur: _____

Tél: _____ Courriel: _____

Chargé de projet: _____

Tél: _____ Courriel: _____

Personne responsable de la Santé/Sécurité: _____

Tél: _____ Courriel: _____

SERVICE DE PAYE: _____

Contact: _____

Tél: _____ Courriel: _____

Veillez faire parvenir ces informations à l'adresse courriel suivante :

clemay@aqtis514iatse.com



Entre:

Les Entreprises A & R Brochu Const. Inc.
(Ci-après l'Employeur)

Et

**Association québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son,
section locale 514 de l'AIEST**
(Ci-après le Syndicat)

Lettre d'entente No 1

ATTENDU QU'il est de la volonté de l'Employeur et du Syndicat de favoriser l'embauche d'employés qui font partie ou qui souhaitent joindre l'industrie cinématographique et de s'y consacrer.

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin de trouver des solutions et mettre en place des moyens pour amener des employés à se joindre à l'industrie cinématographique.

La présente lettre d'entente vise les employés du Syndicat de AQTIS 514 AIEST/CCQ auxquels l'Employeur applique présentement les conditions de travail applicables aux employés visés par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20)

Après avoir épuisé la liste de noms des membres AQTIS 514 AIEST/CCQ, (cette liste dénombre 100 membres AQTIS 514 AIEST/CCQ), AQTIS 514 AIEST autorise l'Employeur à embaucher à sa discrétion en tant qu'employé autorisé, sur présentation d'une preuve de leur allégeance syndicale, tous employés visés par la *Loi sur les relations de travail la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c R-20).

Sans préjudice et sans admission quant au bien-fondé de l'assujettissement de l'Employeur à la Loi R-20 lorsqu'il travaille sur une production, les employés autorisés cités dans cette lettre d'entente, pourront continuer de recevoir les conditions de travail applicables à l'industrie de la construction au Québec au lieu et place de celles prévues à la présente entente collective.

Ainsi les employés continueront de bénéficier intégralement de l'ensemble des conditions de travail prévues aux conventions collectives conclues entre l'association sectorielle d'employeurs de l'industrie de la construction et les associations représentatives signataires et présentement appliquées au secteur d'activité de l'Employeur. Une copie de la convention collective présentement en vigueur et appliquée est jointe à la présente entente pour y valoir comme si au long récit. Il est bien entendu que toutes modifications qui pourraient intervenir à la hausse comme à la baisse eu égard aux négociations à intervenir et présentement en cours dans l'industrie de la construction seront appliquées intégralement aux dits employés dès leur mise en vigueur, de même que tous autres changements qui seraient négociés dans le futur.

L'Employeur versera à l'AQTIS 514 Aiest pour tous les employés membres du Syndicat, visés par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20) des frais administratifs de deux et demi pour cent (2.5%) calculés de la rémunération hebdomadaire totale versée à chaque employé, incluant le temps supplémentaire ainsi que toutes primes et rémunération, et ce, pour toutes les périodes de la paie de l'employé. La remise sera faite mensuellement par l'Employeur au Syndicat au plus tard le 15 du mois qui suit la période couverte avec un rapport complet comprenant toutes les informations mentionnées à l'article 23.7 de l'entente collective pour chacun des employés..

L'Employeur déduira également de la paye de chacun de ses employés membres AQTIS 514 Aiest/CCQ une somme correspondant aux frais d'adhésions et à la cotisation syndicale annuelle demandés par le Syndicat pour les employés n'ayant pas acquitté ces sommes. Ces sommes pourront être remises au Syndicat en un maximum de quatre versements consécutifs. En aucun cas et d'aucune façon l'Employeur ne sera responsable de ces cotisations qui pourraient être dues au Syndicat à l'égard d'une personne qui n'est plus à son emploi, et ce, même si cette personne continue de travailler dans des productions cinématographiques, des productions télévisuelles et des productions théâtrales pour un autre employeur.

Ces montants seront utilisés à la discrétion du Syndicat.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES S'ENTENDENT ;

Le 23 août 2021

Le Syndicat

L'employeur



M. Christian Lemay, président

M. Réjean Brochu, président

Entre:

Les Entreprises A & R Brochu Const. Inc.
(Ci-après l'Employeur)

Et

Association québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son, section locale 514 de l'AIEST
(Ci-après le Syndicat)

LETTRE D'ENTENTE No. 2

Attendu que, l'Employeur peut demander au Syndicat de délivrer un permis de travail pour un employé non membre ;

Et attendu que le Syndicat contrôlera activement le statut de membre de tous les employés accomplissant des tâches sous le régime de la convention collective liant les deux parties;

Et attendu que le Syndicat appliquera vigoureusement la convention collective liant les deux parties.

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'Employeur versera vingt-et-un pour cent et demi (21.5%) du salaire brut de tout employé à qui le Syndicat a délivré un permis de travail (lors d'une demande d'autorisation);
2. Le Syndicat appliquera la convention collective et renonce à toutes pratiques antérieures concernant les employés non membres à qui le Syndicat a délivré un permis de travail, conformément à l'Article 11 et tous autres Articles pertinents de l'Entente Collective;
3. Cette entente est conclue sous toutes réserves et n'établit pas de précédent en ce qui a trait à toute autre question liant les parties;
4. En aucun cas et d'aucune façon A&R Brochu ne sera responsable des cotisations qui pourraient être dues à l'AQTIS 514 AIEST à l'égard d'une personne qui n'est plus un employé d'A&R Brochu, et ce, même si cette personne continue de travailler dans des productions cinématographiques, des productions télévisuelles et des productions théâtrales;



5. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de modifier, remplacer ou annuler la lettre d'entente No. 1, laquelle continue de s'appliquer.

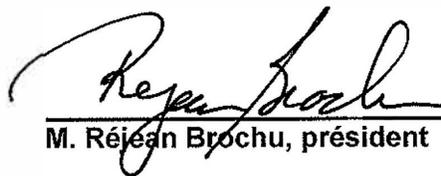
Convenu par les deux parties le 23 août 2021

Le Syndicat

L'Employeur



M. Christian Lemay, président



M. Réjean Brochu, président

Entre:

Les Entreprises A & R Brochu Const. Inc.
(Ci-après l'Employeur)

Et

Association québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son, section locale 514 de l'AIEST
(ci-après le Syndicat)

LETTRE D'ENTENTE No. 3

Attendu que, l'Employeur peut demander au Syndicat de délivrer un permis temporaire valide pour une période d'essai de dix (10) jours lors de l'embauche d'un apprenti, d'un stagiaire ou d'un étudiant.

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Si l'Employeur désire obtenir un permis temporaire pour l'embauche d'un apprenti, d'un stagiaire ou d'un étudiant, il doit d'abord soumettre une demande d'autorisation au Syndicat. Si la demande est acceptée, le Syndicat délivrera un permis temporaire valide pendant une période d'essai de dix (10) jours à partir de la date d'embauche;
2. Pendant la période d'essai de dix (10) jours, l'Employeur est exempté de payer les frais d'adhésion au Syndicat pour la personne détentrice du permis temporaire. Cependant, si la personne détentrice du permis temporaire demeure à l'emploi de l'Employeur à la fin de la période d'essai, ce dernier doit alors payer les frais d'adhésion normalement prévus;
3. Comme convenu dans la lettre d'entente #1, l'Employeur versera au Syndicat des frais administratifs de deux et demi pour cent (2.5%) calculés de la rémunération hebdomadaire totale versée à chaque employé – incluant ceux détenant un permis temporaire –, incluant le temps supplémentaire ainsi que toutes primes et rémunération, et ce, pour toutes les périodes de la paie de l'employé;
4. Les membres IATSE 514 /CCQ ont droit à un remboursement pour des bottes de sécurité (certifiés CSA), jusqu'à concurrence de 125,00\$_de même qu'aux formations données par le Syndicat. Cette offre est valable une seule fois au cours de la durée de l'entente qui est du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023.

Convenu par les deux parties le 23 août 2021
Le Syndicat



M. Christian Lemay, président

L'Employeur



M. Réjean Brochu, président