

---

**ENTENTE**


# COLLECTIVE

---

**INTERVENUE ENTRE**

Association  
des Professionnels  
des Arts  
de la Scène  
du Québec 

**ET**

**ESPACE  
GO** 

**EN VIGUEUR**

**2022 - 2025**

## Table des matières

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>4</b>
PERSONNE CONCEPTRICE DE DÉCORS .....	4
PERSONNE CONCEPTRICE DE COSTUMES .....	5
PERSONNE CONCEPTRICE D'ACCESSOIRES.....	5
PERSONNE CONCEPTRICE D'ÉCLAIRAGES.....	6
PERSONNE CONCEPTRICE D'ENVIRONNEMENTS SONORES .....	6
PERSONNE CONCEPTRICE DE COIFFURES.....	7
PERSONNE CONCEPTRICE DE MAQUILLAGES.....	8
PERSONNE CONCEPTRICE DE MARIONNETTES .....	8
<b>ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>13</b>
2.6 Cession de contrat.....	13
2.7 Cotisation syndicale.....	13
2.8 Contribution à la Caisse de sécurité des arts de la scène.....	14
2.11 Climat de travail et harcèlement.....	14
<b>ARTICLE 3 NORMES PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>15</b>
3.1 Conception artistique et réalisation.....	15
3.2 Intégrité de la conception .....	16
3.3 Dessins et maquettes .....	16
3.4 Crédit .....	17
3.5 Droits d'utilisation et restrictions.....	17
<b>ARTICLE 4 NORMES RELATIVES À L'ENGAGEMENT</b> .....	<b>19</b>
4.1 Contrat.....	19
4.2 Permis.....	19
<b>ARTICLE 5 NORMES RELATIVES À LA PRODUCTION</b> .....	<b>21</b>
5.1 Échéancier de travail .....	21
5.2 Budget .....	21
5.3 Réunion de production.....	21
5.4 Montage et générales .....	22
5.5 Période d'enchaînement .....	22
<b>ARTICLE 6 NORMES PARTICULIÈRES À CHACUNE DES FONCTIONS</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 7 FORCE MAJEURE, MALADIE, ACCIDENT, RÉSILIATION</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 8 FRAIS ET ALLOCATIONS</b> .....	<b>25</b>

8.1	Frais de transport .....	25
8.2	Frais d'hébergement et allocations de repas .....	25
8.3	Autres conditions relatives aux frais .....	26
8.4	Jours fériés.....	26
<b>ARTICLE 9</b>	<b>TARIF.....</b>	<b>28</b>
9.1	Cachets et taux horaire .....	28
9.2	Cumul de fonctions.....	28
9.4	Représentations garanties et tarif de redevance .....	28
9.5	Reprise .....	29
<b>ARTICLE 10</b>	<b>COMITÉ CONJOINT.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>GRIEFS.....</b>	<b>31</b>
11.1	Parties .....	31
11.2	Délais .....	31
11.3	Procédure de règlement.....	32
11.4	Arbitrage.....	33
<b>ARTICLE 12</b>	<b>DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>36</b>
12.1	Durée de l'entente collective .....	36
12.2	Annexes et lettres d'entente.....	36
12.3	Renouvellement de l'entente.....	36
12.4	Application du contenu de l'entente.....	36
12.5	Majoration de tarifs et de frais à l'expiration de l'entente .....	36
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 1</b>	<b>.....</b>	<b>38</b>
	SUJET : Comité de travail paritaire relatif à la webdiffusion .....	38
<b>ANNEXE A</b>	<b>.....</b>	<b>39</b>
	Contrat d'engagement – formulaire.....	39
<b>ANNEXE B</b>	<b>.....</b>	<b>40</b>
	FORMULAIRE DE REMISE À LA CAISSE DE SÉCURITÉ DES ARTS DE LA SCÈNE .....	40
<b>ANNEXE B</b>	<b>.....</b>	<b>41</b>
	FORMULAIRE DES RÉTRIBUTIONS .....	41
<b>ANNEXE C</b>	<b>.....</b>	<b>42</b>
	POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT.....	42
	ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL .....	50
	ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR .....	51
	<b>FORMULAIRE DE PLAINTE.....</b>	<b>52</b>

## **PRÉAMBULE**

### **Les parties déclarent ce qui suit :**

- 1° L'Association des professionnels des arts de la scène du Québec, ci-après dénommée l'APASQ, est un syndicat professionnel dont les membres participent à la création, à la production ou au déroulement d'un spectacle professionnel sur scène.
- 2° ESPACE GO, ci-après dénommé le producteur, est une corporation sans but lucratif qui produit et diffuse des spectacles, principalement dans le domaine du théâtre.
- 3° Le 6 juillet 1993, en vertu de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., chapitre S-32.1), la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs a accordé à l'APASQ (APASQ-CSN) la reconnaissance pour représenter les personnes du secteur de négociation suivant :

« Toutes les personnes conceptrices de décors, de costumes, d'éclairage et de son dans les domaines de production artistiques suivants : [domaines de] la scène, y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés. Toutefois, lorsqu'une personne physique est utilisée pour exécuter une telle production et que, dans le cadre de celle-ci, elle est autrement un salarié au sens du Code du travail, visé ou non par une convention ou un contrat collectif de travail, elle est alors exclue du secteur de négociation visé par la présente demande de reconnaissance ».

- 4° De plus, le 16 août 2013, en vertu de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., chapitre S-32.1), la Commission des relations du travail a accordé à l'APASQ (APASQ-CSN) la reconnaissance pour représenter les personnes du secteur de négociation suivant :

« Toutes les personnes conceptrices d'accessoires, de maquillages, de coiffures et de marionnettes dans les domaines de production artistique suivants : la scène, y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la danse et les variétés. »

- 5° Aux fins de la détermination du secteur de négociation mentionné en 3° et 4°, les fonctions ont été ainsi définies :

### **PERSONNE CONCEPTRICE DE DÉCORS**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les décors et, plus particulièrement,
  - est responsable de la création artistique des décors ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme de décors ;

- produit des esquisses, croquis, dessins, références visuelles, plans ou maquettes de décors ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation et du montage des décors.
- b) La réalisation des éléments de décors n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

#### **PERSONNE CONCEPTRICE DE COSTUMES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les costumes et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des costumes et, s'il y a lieu, des accessoires qui sont portés par les interprètes ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme de costumes ;
  - produit des esquisses, croquis, dessins, références visuelles ou maquettes pour chacun des costumes ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation des costumes, des accessoires qui sont portés par les interprètes et des essayages.
- b) La réalisation des éléments de costumes et des patrons n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

#### **PERSONNE CONCEPTRICE D'ACCESSOIRES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les accessoires et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des accessoires ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme d'accessoires ;
  - produit des esquisses, croquis, dessins, références visuelles ou maquettes pour chacun des accessoires ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation des accessoires.

- b) La réalisation des accessoires n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

#### **PERSONNE CONCEPTRICE D'ÉCLAIRAGES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les éclairages et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des éclairages ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme d'éclairages ;
  - produit le plan d'éclairage, la liste des appareils d'éclairage et la liste des effets d'éclairage et remet sa conception d'éclairages sur les supports requis selon les exigences de la production ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation, du montage et du réglage des intensités d'éclairage.
- b) L'horaire des répétitions doit permettre à la personne conceptrice de l'éclairage d'assister à au moins deux (2) enchaînements complets du spectacle, dont l'un des deux doit avoir lieu une semaine avant la date de remise du plan d'éclairage.
- c) Le producteur doit prévoir au moins une personne pour assigner les places sur scène lors des périodes de réglage des intensités.
- d) La réalisation du montage des éléments d'éclairage n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

#### **PERSONNE CONCEPTRICE D'ENVIRONNEMENTS SONORES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les environnements sonores et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des environnements sonores ;
  - transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme d'environnements sonores, incluant notamment des éléments de repiquage, de composition originale, d'échantillonnage, de voix et de bruit ;
  - conçoit la disposition du son dans l'espace scénique ;

- produit<sup>1</sup> des références ou maquettes sonores ;
  - produit<sup>1</sup> le plan de sonorisation, la liste des équipements de sonorisation, la liste des effets sonores et remet sa conception sonore sur les supports requis selon les exigences de la production. Si les supports requis venaient à changer en cours de production, cela doit être convenu entre l'Espace Go et la personne conceptrice ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation et de diffusion de l'environnement sonore, du montage des équipements de sonorisation et du réglage des intensités de l'environnement sonore.
- b) L'horaire des répétitions doit permettre à la personne conceptrice d'environnements sonores d'assister à au moins deux (2) enchaînements complets du spectacle dont l'un des deux doit avoir lieu une semaine avant la date de remise de la conception sonore.
- c) La réalisation du montage des équipements de sonorisation n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.
- d) La réalisation des éléments de son n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

#### **PERSONNE CONCEPTRICE DE COIFFURES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les coiffures et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des coiffures, des postiches, des perruques, des barbes et/ou des moustaches ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme de coiffures, postiches, perruques, barbes et/ou moustaches des personnages ;
  - produit des esquisses, croquis, dessins, références visuelles ou maquettes pour chacune des coiffures ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation des coiffures jusqu'à la première représentation médiatique prévue au contrat.
- b) La réalisation des éléments de coiffure n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

---

<sup>1</sup> Dans le cadre de la conception sonore, aucune corrélation ne doit être entendue entre le terme « produit » et les termes : producteur, réalisateur et réalisation.

## **PERSONNE CONCEPTRICE DE MAQUILLAGES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit et élabore les maquillages et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des maquillages ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme de maquillages ;
  - produit des esquisses, croquis, dessins, références visuelles ou maquettes pour chacun des maquillages ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision des travaux de réalisation des maquillages jusqu'à la première représentation médiatique prévue au contrat.
- b) La réalisation du maquillage n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.

## **PERSONNE CONCEPTRICE DE MARIONNETTES**

- a) Dans le domaine des arts de la scène, en étroite collaboration avec la personne responsable de la mise en scène et les personnes conceptrices avec qui elle travaille, personne qui conçoit, élabore et crée des environnements pour marionnettes (castelet) et des marionnettes et, plus particulièrement,
- est responsable de la création artistique des environnements pour marionnettes (exemple : castelet), le cas échéant et des marionnettes (personnages et mouvements) ;
  - interprète, transpose et imagine l'œuvre en production, sous forme d'environnements pour marionnettes (exemple : castelet), le cas échéant, et de marionnettes ;
  - produit des esquisses, croquis, dessins, références visuelles, plans ou maquettes pour les environnements pour marionnettes (exemple : castelet), le cas échéant, et pour chacune des marionnettes ;
  - assume le suivi de sa création en participant à la supervision de travaux de réalisation des environnements pour marionnettes (exemple : castelet), le cas échéant, et des marionnettes.
- b) La réalisation des environnements pour marionnettes (exemple : castelet), le cas échéant, et des marionnettes n'est pas de la responsabilité de la personne conceptrice sous la présente entente.



6. La présente entente lie l'APASQ et le producteur lorsque ce dernier engage une personne représentée par l'APASQ en vertu des reconnaissances mentionnées en 3° et 4° ; la présente entente ne s'applique pas aux activités résultant ou découlant de l'enregistrement ou captation d'un spectacle dramatique sur pellicule cinématographique, sur ruban magnétoscopique, sur support vidéographique ou quelque support audiovisuel similaire à l'exception de ce qui est prévu à l'article 3.5 b).
7. Les considérations et règles ci-après consignées se limitent aux sujets formellement mentionnés dans la présente entente.
8. Aux fins des présentes, le producteur reconnaît l'APASQ comme seul agent négociateur et représentant des personnes faisant partie du secteur de négociation mentionné en 3° et l'APASQ reconnaît le producteur comme seul agent négociateur et représentant d'ESPACE GO dans leur activité de producteur de spectacles dramatiques et de lectures publiques.
9. Le fait pour une personne conceptrice de fournir ses services personnels au moyen d'une société commerciale ne fait pas obstacle à l'application de la présente, tel que spécifié par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., c.-S-32.1, article 3).
10. Rien n'empêche une personne conceptrice de jouir de conditions de travail plus avantageuses que celles des présentes. Cependant, de tels avantages ne privent ni ne libèrent des droits ou des obligations des présentes et s'inscrivent au contrat.

## **ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES**

Aux fins des présentes, les termes suivants sont ainsi définis :

**AUTOPUBLICITÉ** : publicité que le producteur fait d'un spectacle dramatique ou de l'ensemble de ses activités par le moyen de photos ou d'enregistrements qu'il prend ou fait prendre ou par tout autre moyen similaire ou connexe.

**CACHET** : rémunération convenue par contrat entre le producteur et une personne conceptrice pour du travail couvert par la présente.

**COMITÉ CONJOINT** : comité composé de deux (2) personnes représentantes de l'APASQ, dont au moins une (1) personne conceptrice membre active de l'APASQ, et de deux (2) personnes représentantes d'ESPACE GO.

**CONTRAT** : entente particulière et écrite qui lie réciproquement la personne conceptrice et le producteur sous le couvert de la présente entente.

**COPRODUCTION** : production d'un spectacle dramatique assumée par plusieurs partenaires dont ESPACE GO.

**CUMUL** : action de remplir plus d'une fonction couverte par la présente entente pour un spectacle dramatique.

**ENCHAÎNEMENT** : répétition, en continuité, d'un spectacle ou d'une partie d'un spectacle.

**ENCHAÎNEMENT TECHNIQUE** : séance de travail, sur scène, axée sur le déroulement des effets techniques d'un spectacle ou d'une partie d'un spectacle.

**ENREGISTREMENT** : fixation sonore ou visuelle de la totalité ou partie d'une représentation ou d'une répétition du spectacle dramatique.

**FORCE MAJEURE** : cause ou événement qui rend impossible le respect de l'une des obligations principales du contrat et sur lequel la partie qui invoque la force majeure n'a pas d'empire.

**GÉNÉRALES** : sessions de travail ayant lieu sur scène et se tenant avant la première représentation prévue au contrat.

**HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL** : conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne conceptrice et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

**LECTURE PUBLIQUE** : interprétation d'un texte dramatique lu devant public.

**LICENCE** : autorisation exclusive accordée au producteur par la personne conceptrice en vue de la présentation d'un spectacle dramatique intégrant la conception de la personne conceptrice pour laquelle conception la personne conceptrice détient des droits d'auteur selon les termes et conditions de la présente entente et tel que prévu à la Loi sur le droit d'auteur.

**MARIONNETTE** : objet manipulé, conçu et fabriqué, pour devenir un personnage.

**MEMBRE DE L'APASQ** : personne en règle de l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec. Elle est membre selon les statuts et règlements de l'APASQ.

**MONTAGE** : installation des éléments du spectacle dramatique sur scène.

**PARTIES** : signifie l'APASQ et ESPACE GO.

**PERMIS** : autorisation temporaire et spécifique de travailler que l'APASQ accorde à toute personne conceptrice qui n'est pas membre de l'APASQ.

**PERMISSIONNAIRE** : personne conceptrice qui n'est pas membre de l'APASQ et qui se munit d'un permis.

**PERSONNE CONCEPTRICE** : personne physique ou morale, engagée par le producteur et couverte par la présente entente en vertu de l'article 2.1 ; elle doit être membre de l'APASQ ou permissionnaire de l'APASQ. Le terme peut comprendre plusieurs personnes conceptrices qui conçoivent en collaboration.

**PRODUCTEUR** : ESPACE GO. Il peut être représenté par une ou plusieurs personnes de son choix.

**REDEVANCE** : somme versée à la personne conceptrice en contrepartie de l'utilisation par le producteur de la conception de la personne conceptrice pour laquelle celle-ci détient un droit d'auteur, et ce, lors de représentations publiques du spectacle dramatique, à l'exception des représentations de spectacles promotionnels.

**RÉPÉTITION** : séance de préparation du spectacle à laquelle participent des interprètes.

**REPRÉSENTATION** : chaque manifestation publique d'un spectacle dramatique.

**RÉTRIBUTION** : somme versée par le producteur à une personne conceptrice ; elle comprend le paiement du cachet, de la redevance et tout montant versé en vertu du contrat pour les services de la personne conceptrice.

**SCÈNE** : l'espace où se déroule un spectacle dramatique, sauf lorsqu'un sens différent est indiqué.

**SPECTACLE DRAMATIQUE** : toute forme d'œuvre théâtrale produite sur scène nécessitant la participation d'une ou de plusieurs personnes conceptrices, à l'exclusion de l'œuvre exclusivement lyrique ou chorégraphique et des lectures publiques.

**SPECTACLE PROMOTIONNEL** : spectacle dramatique ou extrait de spectacle dramatique destiné à la publicité, à la promotion ou à la vente dudit spectacle. Aucuns frais d'admission ne peuvent être perçus par le producteur pour un spectacle promotionnel.

**TARIF** : rémunération minimale.

## **ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 2.1 La présente entente s'applique aux seules activités de conception de toutes les personnes conceptrices de décors, de costumes, d'éclairages, de conception sonore, de coiffures, de maquillages, d'accessoires et de marionnettes et n'emporte pas la réalisation sauf ce qui est prévu au préambule.
- 2.2 La personne conceptrice assume ses fonctions selon les règles de l'art.
- 2.3 La personne conceptrice ne divulgue aucun renseignement sur une production à laquelle elle collabore, son contenu ou sa préparation, qui puisse nuire à la réputation ou à la mise en marché de ladite production.
- 2.4 La personne conceptrice reconnaît l'autorité du producteur qui a un droit de décision finale dans toutes les matières touchant la production, et ce, à toutes les étapes de la production.
- 2.5 Le producteur répond des frais de justice et des jugements auxquels la personne conceptrice s'expose dans l'exécution de son contrat, à condition que celle-ci l'en avise en temps utile et fasse la preuve que l'action en justice vise des faits et gestes connus et entérinés par le producteur et liés à l'exercice des fonctions de la personne conceptrice.

### **2.6 Cession de contrat**

Le producteur ne peut céder le contrat qui le lie à la personne conceptrice qu'avec l'autorisation expresse de cette dernière. Cette autorisation peut être prévue au contrat initial. Une telle cession ne prend effet que :

- a) lorsque le producteur cédant fait parvenir à l'APASQ un document dûment signé par le cessionnaire en vertu duquel ce dernier s'engage à assumer les droits et les obligations découlant de la présente entente collective. À compter de ce moment, le cessionnaire est substitué aux droits et obligations du producteur cédant ;  
  
ou
- b) lorsque l'APASQ informe le producteur cédant qu'elle a convenu avec le cessionnaire de renoncer à l'application de la présente entente. À compter de ce moment, le cessionnaire est substitué aux droits et obligations du producteur cédant.
- c) lorsqu'il y a cession ou coproduction, les tarifs de la convention la plus avantageuse pour la personne conceptrice s'applique.

### **2.7 Cotisation syndicale**

Le producteur s'engage à retenir et à remettre à l'APASQ, à titre de cotisation syndicale, un pourcentage de la rétribution versée à la personne conceptrice. Ce pourcentage est déterminé par résolution de l'assemblée générale des membres de l'APASQ. Celle-ci en avise le producteur par messagerie numérique (courriel). Un tel avis ne prend effet qu'à compter du quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant sa réception.

## **2.8 Contribution à la Caisse de sécurité des arts de la scène**

Pour fin de contribution à la Caisse de sécurité des arts de la scène (CSAS), le producteur s'engage à :

- retenir deux pour cent (2 %) de la rétribution,
- ajouter aux sommes retenues treize pour cent (13 %) de la rétribution

et à remettre ces sommes à l'APASQ au nom de la personne conceptrice.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'APASQ envoie aux personnes conceptrices la liste des sommes ainsi accumulées en leur nom en date du 31 décembre précédent.

## **2.9 Remise des cotisations et de la contribution à la CSAS**

La remise des sommes prévues aux articles 2.7 et 2.8 doit s'effectuer au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois qui suit la date de la 1<sup>re</sup> représentation. Les remises à verser ultérieurement à l'APASQ seront faites mensuellement au 15<sup>e</sup> jour de chaque mois. Le paiement des sommes prévues s'applique également dans tous les cas de reprise.

Le producteur accompagne cette remise de l'Annexe B.

2.10 Sur demande, l'APASQ fournit au producteur l'Annexe B (Remise à l'APASQ – formulaire) sur support informatique et selon les logiciels utilisés par le producteur.

## **2.11 Climat de travail et harcèlement**

2.11.1 La personne conceptrice et le producteur s'engagent à observer et à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et sexuel durant l'exécution de leur contrat.

2.11.2 Les parties considèrent que le harcèlement psychologique et sexuel sont des comportements inacceptables.

2.11.3 Les parties conviennent que toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. Le producteur agit proactivement en matière de prévention du harcèlement et doit prendre rapidement les mesures nécessaires afin de mettre fin à un tel comportement ou aux conflits entre les personnes lorsque de telles situations sont portées à sa connaissance, le tout conformément à la politique et aux modalités détaillées à l'Annexe C de l'entente collective.

## ARTICLE 3 NORMES PROFESSIONNELLES

### 3.1 Conception artistique et réalisation

- a) Au meilleur de sa connaissance, la personne conceptrice déclare et garantit que sa conception est originale.
- b) La personne conceptrice déclare et garantit qu'elle détient les droits relatifs à sa conception.
- c) Pour fins d'approbation, la personne conceptrice avise par écrit le producteur lorsque sa conception intègre des œuvres dont elle n'est pas l'autrice. Le cas échéant, elle fournit une liste détaillée de ces œuvres. Sur acceptation du projet de conception, le producteur dégage la personne conceptrice de toute responsabilité quant à l'utilisation de ces œuvres dans la mesure où la personne conceptrice a révélé avec exactitude les œuvres et les auteurs-trices de telles œuvres.
- d) Le droit d'auteur de la conception de la personne conceptrice est l'entière propriété de celle-ci, sous réserve des conditions de la licence octroyée en vertu de la présente entente collective.
- e) La personne conceptrice conçoit et élabore sa création :
  - en fonction des besoins de la mise en scène ;
  - en fonction des données de productions et, plus spécifiquement, des ressources humaines et financières, des échéanciers, des lieux (ateliers, salle et scène) et des équipements mis à la disposition de la production ;
  - s'il y a lieu, de façon à ce qu'elle s'adapte aux différentes salles où sera présenté le spectacle dramatique.
- f) La personne conceptrice travaille dans un esprit de collaboration avec le producteur, la personne responsable de la mise en scène, les autres personnes conceptrices et les artistes de la production. Seules les personnes autorisées par le producteur sont admises aux sessions de travail.
- g) La personne conceptrice présente sa conception et toute modification de sa conception au producteur pour fins d'approbation.
- h) Pour l'évaluation des coûts, l'approbation et la réalisation de sa conception, la personne conceptrice fixe celle-ci avec précision et selon les règles de l'art.
- i) Le producteur détient une licence exclusive afin de présenter sur scène le spectacle dramatique pour lequel les services de la personne conceptrice ont été retenus. Cette licence, qui est sans limites de territoire, est d'une durée de cinq (5) ans à compter de la première représentation du spectacle dramatique prévue au contrat. Toute prolongation ou tout renouvellement de la licence à l'échéance de celle-ci doit

faire l'objet d'une entente écrite entre le producteur et la personne conceptrice. Le producteur en transmet une copie à l'APASQ.

- j) Pendant toute la durée de la licence, les tarifs applicables sont ceux de l'entente en vigueur au moment de la reprise ou de la tournée.
- k) Les copies de plans de même que les diverses composantes (décors, costumes, éclairages, bandes sonores, accessoires, coiffures, maquillages, marionnettes) réalisées pour la production sont et demeurent la propriété du producteur.
- l) Le producteur détient un droit d'auteur sur la combinaison des conceptions du spectacle dramatique couvertes par la présente entente.

### **3.2 Intégrité de la conception**

- a) Le producteur choisit les entrepreneur·euses et artisan·es engagé·es pour la réalisation de la conception de la personne conceptrice. Toutefois, le producteur consulte la personne conceptrice avant de fixer son choix.
- b) Le producteur et la personne conceptrice voient conjointement à la réalisation de la conception de la personne conceptrice et, plus particulièrement, à ce que la réalisation respecte la conception approuvée par eux.
- c) Aucun changement n'est apporté unilatéralement par la personne conceptrice ou par le producteur à la conception déjà approuvée, et ce, à toutes les étapes de la production, y compris l'ensemble des représentations. Toutefois la personne conceptrice ne peut s'opposer aux modifications demandées par le producteur eu égard au bien de l'ensemble de la production ou au bien-être et à la sécurité des personnes. Dans le cas où le producteur est dans l'impossibilité d'obtenir la disponibilité de la personne conceptrice aux fins desdites modifications, il peut y procéder unilatéralement.
- d) Le producteur dégage la personne conceptrice de toute responsabilité découlant d'une erreur de construction ou de malfaçon attribuable aux entrepreneur·euses et aux artisan·es engagé·es par le producteur pour la réalisation de la conception de la personne conceptrice.

### **3.3 Dessins et maquettes**

- a) Les dessins et les maquettes qui sont présentés par la personne conceptrice à l'appui de sa conception servent de référence lors de la réalisation de ce qu'elles représentent.
- b) Les dessins et les maquettes mentionnés à l'article 3.3 a) et produits aux frais de la personne conceptrice demeurent la propriété de la personne conceptrice à moins d'une convention expresse.

Dans le cas où la personne conceptrice néglige de reprendre possession, dans un délai de trente (30) jours suivant la première représentation, de ses dessins et de ses



maquettes confiées au producteur, ce dernier en informe par écrit l'APASQ et celle-ci s'engage à cueillir les dessins et maquettes dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de l'avis. Le producteur est déchargé de toute responsabilité à l'égard des dessins et maquettes à partir du moment où l'APASQ a été informée par le producteur que la personne conceptrice a omis de reprendre possession de ses dessins et maquettes.

- c) Le producteur prend soin des dessins et des maquettes que lui confie la personne conceptrice pour les besoins de la production.
- d) La personne conceptrice peut utiliser les dessins et maquettes mentionnés en 3.3 b) aux fins d'une exposition ou d'un catalogue, auquel cas elle s'assure que soient mentionnés le titre de la production et le nom du producteur.
- e) Le producteur peut employer les dessins et les maquettes mentionnés à l'article 3.3 b) dans les limites des restrictions suivantes : le producteur doit obtenir l'autorisation écrite de la personne conceptrice pour utiliser les dessins et les maquettes mentionnés à l'article 3.3 b) à des fins publicitaires au moyen d'espace acheté dans les médias et à des fins d'illustration d'une affiche.

### **3.4 Crédit**

Le producteur est tenu de mentionner sur l'affiche, dans les communiqués de presse, au programme de saison, dans la publicité écrite, numérique ou sur internet et aux programmes de spectacles, les noms et fonctions des personnes conceptrices. À l'occasion des représentations, le producteur voit à ce que l'information concernant les noms et fonctions des personnes conceptrices soit disponible gratuitement sous la forme qu'il juge appropriée ou qui a été convenue au contrat.

### **3.5 Droits d'utilisation et restrictions**

- a) Sous réserve des utilisations prévues aux présentes, ni la personne conceptrice, ni le producteur ne peuvent utiliser sans une entente écrite intervenue entre eux deux la conception de la personne conceptrice, ou une partie significative et identifiable de ladite conception, pour d'autres fins que celles prévues au contrat, y compris dans un domaine autre que celui de la scène.
- b) Le producteur peut utiliser les décors, les costumes, les éclairages, les environnements sonores, les accessoires, les maquillages, les coiffures et les marionnettes d'une production pour des fins d'autopublicité, de promotion, de spectacle promotionnel, de reportage, de nouvelle et d'archives.

Pour des fins d'autopublicité, de promotion, de reportage et de nouvelle, le producteur peut permettre une diffusion d'un maximum de cinq (5) minutes d'extraits d'enregistrement du spectacle.

Le droit d'utilisation peut excéder la durée de la carrière du spectacle.

Pour la diffusion en circuit fermé exclusivement, l'enregistrement du spectacle peut être présenté intégralement.

- c) Le producteur peut employer les décors, les costumes, les éclairages, les environnements sonores, les accessoires, les maquillages, les coiffures et les marionnettes d'une production aux fins d'une exposition ou d'un catalogue, auquel cas il s'assure que soient mentionnés le nom et la fonction de la personne conceptrice.
- d) Sauf ce qui est prévu aux présentes, toute utilisation des décors, des costumes, des éclairages, des environnements sonores des accessoires, des maquillages, des coiffures et des marionnettes d'une production, ou d'une partie significative et identifiable de ceux-ci, pour des fins non prévues au contrat, y compris dans un domaine autre que celui de la scène, doit être autorisée par écrit par le producteur et par la personne conceptrice.

## **ARTICLE 4 NORMES RELATIVES À L'ENGAGEMENT**

### **4.1 Contrat**

- a) Le producteur fournit à la personne conceptrice, avant la signature du contrat, les renseignements qu'il possède relativement à l'exécution dudit contrat, incluant, à titre indicatif, des données budgétaires.
- b) L'engagement d'une personne conceptrice se fait au moyen du formulaire de contrat fourni par l'APASQ. Le contrat se rédige en trois (3) copies. Des trois (3) copies signées, le producteur en garde une (1), en remet une (1) à la personne conceptrice, une (1) à l'APASQ. Le producteur fait la remise des copies de contrats à l'APASQ dans un délai de vingt et un (21) jours de sa signature.
- c) Le contrat doit avoir été signé entre le producteur et la personne conceptrice avant que cette dernière ne commence à travailler sur sa conception.
- d) Le contrat, incluant ses annexes et avenants, doit être respecté par ses signataires.
- e) Les cachets, les taux horaires et les redevances s'établissent selon les tarifs prévus à l'article 9.
- f) Le contrat doit prévoir l'échéancier de paiement du cachet et des redevances. Tel échéancier prévoit minimalement que cinquante pour cent (50 %) du cachet doit être ou avoir été versé lors de l'approbation des maquettes finales, de la remise du plan d'éclairage final ou de la conception sonore finale et que le solde du cachet doit être ou avoir été versé lors de la première représentation prévue au contrat.
- g) Le producteur paie les redevances dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois au cours duquel une ou des représentations ont eu lieu ou selon l'échéancier établi entre le producteur et la personne conceptrice.
- h) Le producteur s'engage à fournir à la personne conceptrice un calendrier des représentations.
- i) Si le producteur a besoin des services de la personne conceptrice après la première représentation prévue au contrat pour des fins autres que celles prévues à l'article 4.1 j) des présentes, il convient avec la personne conceptrice du nombre d'heures de travail requises et ces heures de travail sont payées minimalement au taux horaire prévu à l'article 9.
- j) Si le producteur a besoin des services de la personne conceptrice en cas de tournée ou de reprise du spectacle dramatique, le producteur et la personne conceptrice conviennent de la nature et des modalités d'exécution de ce travail au moyen d'un avenant au contrat.

### **4.2 Permis**

- a) L'APASQ communique au producteur la liste à jour de ses membres.

- b) Sur présentation d'une copie d'un contrat dûment rempli, l'APASQ émet un permis au permissionnaire.
- c) Si l'avis demeure sans réponse pendant quinze (15) jours de la date de l'envoi, l'APASQ peut demander au producteur, par écrit de déduire du cachet du permissionnaire le coût d'un permis et de le remettre à l'APASQ en même temps que les remises à la Caisse de sécurité des arts de la scène.
- d) Sur présentation d'une copie d'un contrat dûment rempli, l'APASQ émet un permis au permissionnaire.

## **ARTICLE 5 NORMES RELATIVES À LA PRODUCTION**

### **5.1 Échéancier de travail**

- a) Le producteur ou la personne le représentant établit, en consultation avec les personnes conceptrices, l'échéancier de travail d'une production.
- b) Dans les limites de leurs responsabilités respectives, les personnes conceptrices doivent respecter l'échéancier de travail préalablement établi en consultation avec elles.

### **5.2 Budget**

- a) La personne conceptrice prend connaissance du budget planifié et alloué à titre indicatif à la réalisation de sa conception lors de la négociation de son contrat.
- b) Le producteur, le cas échéant, indique le plus rapidement possible à la personne conceptrice la nécessité de modifier sa conception s'il y a impossibilité de réaliser cette dernière ou une partie de celle-ci dans les limites budgétaires prévues. À la demande de la personne conceptrice, le producteur l'informe du coût total estimé.
- c) La personne conceptrice n'engage aucune dépense au nom du producteur sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite du producteur.
- d) La personne conceptrice n'est pas tenue d'avancer une somme d'argent pour la production.
- e) Si la personne conceptrice doit faire elle-même des achats pour la production, le producteur lui fournira les sommes dont elle a besoin.
- f) Dans l'éventualité où le producteur et la personne conceptrice conviennent que cette dernière réalise elle-même sa conception, le travail de réalisation doit faire l'objet d'une entente écrite distincte, non couverte par la présente entente collective ou le contrat relatif à la conception. Le cas échéant, les coûts associés à la réalisation de la conception, y compris ceux reliés au temps consacré par la personne conceptrice, ne peuvent avoir pour effet de réduire le cachet agréé entre la personne conceptrice et le producteur eu égard au travail de conception lui-même.

### **5.3 Réunion de production**

- a) Le producteur établit l'ordre du jour des réunions de production et y convoque, dans la mesure du possible, toutes les personnes concernées selon leurs disponibilités.
- b) Les personnes conceptrices sont tenues d'assister aux réunions de production auxquelles elles sont convoquées.
- c) Exceptionnellement et avec l'accord de la personne conceptrice et du producteur, l'horaire des réunions de production peut être modifié à quarante-huit (48) heures d'avis, ou dans un délai moindre lorsqu'il y a urgence.

#### **5.4 Montage et générales**

- a) Le producteur planifie les horaires de montage et des générales, et en détermine les méthodes de travail, en consultation avec les personnes conceptrices de la production, lorsque cela est jugé utile par l'une ou l'autre des parties.
- b) Pour y surveiller les aspects qui les concernent, les personnes conceptrices et le producteur doivent se garder disponibles en période de montage. Les personnes conceptrices assistent à toutes les générales auxquelles elles sont convoquées.
- c) Le producteur voit à la distribution de l'horaire de montage aux personnes conceptrices concernées, le plus rapidement possible, en respectant un délai minimal d'au moins quinze (15) jours de la date à laquelle débutera le montage.
- d) Exceptionnellement et avec l'accord de la personne conceptrice et du producteur, l'horaire de montage peut être modifié à vingt-quatre (24) heures d'avis, ou dans un délai moindre lorsqu'il y a urgence.
- e) Pour toute personne conceptrice, une séance de travail en période de montage ne peut excéder cinq (5) heures et le total des séances ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.
- f) Pour toute personne conceptrice dont la présence est requise à deux séances de travail consécutives, l'horaire de montage doit prévoir, entre les deux (2) séances, une période de repos d'au moins soixante (60) minutes, après quatre (4) heures de travail.
- g) Pour toute personne dont la présence est requise à une séance de travail de soir, l'horaire de montage doit prévoir une période de repos d'au moins dix (10) heures.
- h) L'horaire de montage doit prévoir une période de réglage des intensités du son durant laquelle la scène et la salle sont réservées à cette fin.

#### **5.5 Période d'enchaînement**

- a) Le producteur doit prévoir une période pour la marche dans le décor.
- b) Le producteur doit prévoir une période pour l'enchaînement technique.

**ARTICLE 6    NORMES PARTICULIÈRES À CHACUNE DES FONCTIONS**

La personne conceptrice respecte les normes relatives à sa fonction décrites au point 5 du PRÉAMBULE.

## **ARTICLE 7 FORCE MAJEURE, MALADIE, ACCIDENT, RÉILIATION**

- 7.1 Il appartient à la partie qui invoque une situation de force majeure d'en faire la preuve. L'autre partie peut cependant mandater un-e expert-e pour en vérifier l'exactitude.
- 7.2 Dans le cas où une personne conceptrice ne peut respecter son contrat pour cause de maladie ou d'accident, la preuve d'empêchement lui incombe. Le producteur peut mandater un-e médecin pour en vérifier l'empêchement.
- 7.3 Les cas de force majeure, de maladie ou d'accident n'entraînent pas obligatoirement une résiliation du contrat ; ils peuvent faire l'objet d'un avenant au contrat dans la mesure où le producteur et la personne conceptrice s'entendent sur un nouvel échéancier de travail qui tient compte du calendrier global et des besoins de la production ainsi que des disponibilités de la personne conceptrice.
- 7.4 a) Les termes de toute résiliation, y incluant celles pour un motif autre que ceux prévus à l'article 7, sont déterminés par ESPACE GO et par l'APASQ après consultation de la personne conceptrice au contrat. Sur demande d'ESPACE GO ou de l'APASQ, le cas est soumis au Comité conjoint. Les termes de la résiliation doivent faire l'objet d'un document signé par ESPACE GO et l'APASQ ainsi que par la personne conceptrice. Ce document doit spécifier les motifs de la résiliation. Il peut notamment prévoir des dédommagements et viser les droits relatifs à la conception.
- b) Dans les cas de résiliation pour cause de force majeure, de maladie ou d'accident, les sommes déjà versées pour le travail accompli ou qui doivent l'être pour le travail accompli sont réputées acquises à la personne conceptrice.

S'il y a mésentente dans l'application des articles 7.1, 7.2, 7.3 ou 7.4 le cas est soumis à la procédure de grief.



## **ARTICLE 8 FRAIS ET ALLOCATIONS**

### **8.1 Frais de transport**

8.1 a) À moins qu'il ne pourvoie au transport, le producteur paie à la personne conceptrice les frais de transport pour les déplacements demandés ou autorisés par le producteur dans les cas suivants :

- Pour le déplacement de la personne conceptrice entre la ville ou, le cas échéant, la communauté urbaine où se situe son lieu d'affaires et la ville ou, le cas échéant, la communauté urbaine où se situe le lieu d'affaires du producteur, lorsque la distance entre les limites de ces deux endroits est de plus de quatre-vingts (80) kilomètres ;
- Après entente avec le producteur, tout autre déplacement relié à la production est payé, peu importe la distance parcourue.

Le kilométrage est déterminé selon le trajet le plus court dans « Distances routières », Les Publications du Québec.

b) Les frais de transport équivalent au prix d'un billet couvrant le déplacement de la personne conceptrice par autobus. Dans le cas où le producteur demande à la personne conceptrice d'utiliser sa voiture, les frais de déplacement équivalent à quarante-huit cents (0,48 \$) le kilomètre.

### **8.2 Frais d'hébergement et allocations de repas**

a) Le producteur applique les dispositions relatives aux frais d'hébergement et aux allocations de repas lors de déplacements demandés ou autorisés par le producteur lorsque la personne conceptrice se déplace entre la ville ou, le cas échéant, la communauté urbaine où se situe son lieu d'affaires et la ville ou, le cas échéant, la communauté urbaine où se situe le lieu de convocation et que la distance entre les limites de ces deux endroits est de plus de quatre-vingts (80) kilomètres.

b) L'heure de convocation détermine le début du séjour.

c) À moins que le producteur ne pourvoie à l'hébergement de la personne conceptrice, les frais d'hébergement s'appliquent :

- lors d'un séjour de plus de vingt-quatre (24) heures ;
- lors d'un séjour de vingt-quatre (24) heures et moins lorsque l'intervalle entre la fin d'une séance et le début de la séance du lendemain est de moins de dix (10) heures.

Les frais d'hébergement se paient, par période de vingt-quatre (24) heures complétées :

- 100,00 \$ pour la 1<sup>re</sup> année de l'entente

- 103,00 \$ pour la 2<sup>e</sup> année de l'entente
  - 106,09 \$ pour la 3<sup>e</sup> année de l'entente
- e) À moins que le producteur ne pourvoie aux repas de la personne conceptrice, les allocations de repas s'appliquent :
- lors d'un séjour de plus de vingt-quatre (24) heures ;
  - à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) heure d'un séjour de vingt-quatre (24) heures et moins.

	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
Déjeuner :	14,00 \$	14,25 \$	14,50 \$
Dîner :	21,50 \$	21,75 \$	22,00 \$
Souper :	29,00 \$	29,25 \$	29,50 \$

### 8.3 Autres conditions relatives aux frais

- a) Les frais de transport, les frais d'hébergement et les allocations de repas se paient :
- au plus tard le jour de la convocation lorsque le producteur verse le montant en argent comptant ;
  - au moins trois (3) jours ouvrables avant le départ lorsque le producteur paie la personne conceptrice par chèque ou par virement bancaire.
- b) Le producteur n'est pas tenu de payer en double à la personne conceptrice des frais de transport ou d'hébergement, ou des allocations de repas, lorsque le déplacement de la personne conceptrice s'exécute simultanément dans le cadre de son contrat et d'un autre engagement couvert ou non par la présente avec le même producteur.

### 8.4 Jours fériés

- a) Toute personne conceptrice, qui est convoquée par le producteur pour une séance de travail un jour férié énuméré au sous-paragraphe b) qui suit, reçoit minimalement un cachet de cent quinze dollars et quatre-vingt-treize cents (115,93 \$) par période de quatre (4) heures. Cette disposition ne s'applique pas aux cinq (5) dernières journées de travail précédant la première représentation prévue au contrat dans les cas suivants :
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques ;
  - le lundi qui précède le 25 mai ;
  - le 1<sup>er</sup> lundi de septembre ;

- le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre.

Ce montant de cent quinze dollars et quatre-vingt-treize cents (115,93 \$) est indexé de trois pour cent (3 %) par année pour chacune des années de la présente entente collective, et ce, à la date anniversaire de la signature

b) Les parties reconnaissent comme jours fériés les jours suivants :

- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le 2 janvier ;
- le dimanche de Pâques ;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques ;
- le lundi qui précède le 25 mai ;
- le 24 juin ;
- le 1<sup>er</sup> juillet ;
- le 1<sup>er</sup> lundi de septembre ;
- le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre.
- le 25 décembre ;
- le 26 décembre.

## ARTICLE 9 TARIF

### 9.1 Cachets et taux horaire

Les tarifs du cachet et du taux horaire sont liés à la fonction de la personne conceptrice et ne peuvent pas être moindres que les montants minimums prévus ci-dessous.

<b>Cachet-Fonction</b>	<b>1<sup>re</sup> année</b>	<b>2<sup>e</sup> année</b>	<b>3<sup>e</sup> année</b>
Personne conceptrice de décors Personne conceptrice de costumes Personne conceptrice de marionnettes	3500 \$	3605 \$	3713,15 \$
Personne conceptrice d'accessoires Personne conceptrice d'éclairages Personne conceptrice d'environnement sonore	2425 \$	2497,75 \$	2572,68 \$
Personne conceptrice de maquillages Personne conceptrice de coiffures	1350 \$	1390,50 \$	1431,77 \$
<b>TAUX HORAIRE</b>	<b>1<sup>re</sup> année</b>	<b>2<sup>e</sup> année</b>	<b>3<sup>e</sup> année</b>
Tous domaines de conception N.B pour un minimum de 4 heures de retravail.	28 \$	28,84 \$	29,71 \$

### 9.2 Cumul de fonctions

Lorsqu'une personne conceptrice occupe plus d'une fonction, le cachet de la fonction la plus rémunératrice s'applique à cent pour cent (100 %) et le cachet des autres fonctions ne peut être inférieur à soixante-quinze pour cent (75 %) des cachets minimums prévus pour ces fonctions.

9.3 Lorsqu'une fonction est occupée par plusieurs personnes conceptrices qui travaillent en collaboration, le tarif minimum de cette fonction s'applique à la somme de leurs contrats.

### 9.4 Représentations garanties et tarif de redevance

- a) Le contrat doit prévoir au minimum vingt (20) représentations garanties.

- b) Le tarif de la redevance correspond à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) du cachet négocié.

Ce tarif s'applique à toute représentation incluant la première représentation du spectacle dramatique, à l'exception des représentations de spectacles promotionnels.

#### **9.5 Reprise**

Dans le cas de reprise, les redevances négociées au contrat sont majorées de trois pour cent (3 %) à chaque date anniversaire de la première représentation.

## **ARTICLE 10 COMITÉ CONJOINT**

10.1 Les parties à la présente conviennent d'instituer un Comité conjoint. Ce Comité a pour objet l'étude des problèmes qui pourraient surgir de l'application et de l'interprétation de la présente entente, l'étude des griefs qui lui sont soumis ainsi que l'étude de toute question générale d'ordre professionnel relative au secteur de travail régi par l'entente.

Dans le respect de l'entente collective, le Comité conjoint peut prendre les mesures qu'il juge appropriées pour répondre à son mandat. Le Comité conjoint peut acheminer aux instances décisionnelles de l'APASQ et du producteur toute demande relative à la présente entente.

10.3 Les décisions du Comité conjoint doivent faire l'objet d'une entente constatée par écrit, signée par les membres dudit Comité.

10.4 Le Comité conjoint se réunit dans les sept (7) jours ouvrables, à la demande de l'une ou l'autre des parties, sauf dans les cas prévus à l'article 11. En cas d'urgence, le comité se réunit dans les vingt-quatre (24) heures.

## **ARTICLE 11 GRIEFS**

### **11.1 Parties**

- a) À toutes les étapes de la procédure de grief et d'arbitrage, les parties sont l'APASQ et le producteur.
- b) Seules les parties signataires de la présente entente collective peuvent se porter plaignantes et déposer un avis de grief au nom de leur organisme et de leurs membres ou permissionnaires.

### **11.2 Délais**

- a) Dans la computation de tout délai fixé par l'article 11, ou imparti en vertu de quelqu'une de ces dispositions,
  - le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est ;
  - seuls les jours ouvrables sont comptés.
- b) Aux fins du calcul des délais fixés par l'article 11, sont considérés comme jours non ouvrables :
  - les samedis et les dimanches ;
  - du 21 décembre au 3 janvier inclusivement ;
  - le Vendredi saint ;
  - le lundi de Pâques ;
  - le lundi qui précède le 25 mai ;
  - le 24 juin, ou le 25 juin si le 24 tombe un dimanche, ou le 23 juin si le 24 tombe un samedi ;
  - le 1<sup>er</sup> juillet, ou le 2 juillet si le 1<sup>er</sup> tombe un dimanche, ou le 30 juin si le 1<sup>er</sup> juillet tombe un samedi ;
  - le premier (1<sup>er</sup>) lundi de septembre ;
  - le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'octobre ;
  - tout autre jour fixé par proclamation du gouvernement comme jour de fête publique.
- c) La date d'envoi du courriel accompagnant la copie du grief ou le reçu signé et daté d'un représentant de la partie qui reçoit le document par messenger constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais. Si la date d'envoi du courriel

accompagnant la copie du grief est en dehors des jours ouvrables, le calcul du délai débute le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable suivant cet envoi.

- d) Les délais prévus à l'article 11 sont de rigueur et emportent déchéance, à moins que les parties ne consentent par écrit à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- e) Lorsqu'une partie ferme temporairement ses bureaux, elle doit en informer l'autre partie par écrit et, le cas échéant, les parties doivent s'entendre afin que leurs droits et recours soient protégés.

### **11.3 Procédure de règlement**

- a) En vue de régler, dans le plus bref délai possible, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente entente pendant la durée de celle-ci, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue à l'article 11. Toutefois, rien dans la présente entente n'empêche les parties, si elles le désirent, avant ou après le dépôt d'un avis de grief, de tenter de régler entre elles toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente entente. Un tel règlement doit cependant être constaté par écrit et signé par les deux parties.
- b) Tout avis de grief doit être formulé par écrit, daté et signé par un représentant de la partie qui le soumet. L'avis de grief doit contenir un exposé sommaire des faits à son origine. Il doit mentionner, à titre indicatif, les articles de l'entente sur lesquels il s'appuie et, sans préjudice, le correctif et la compensation recherchés. La formulation du grief peut postérieurement à sa soumission être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.
- c) L'avis de grief doit être posté ou autrement remis à l'autre partie :
  - dans les quarante-cinq (45) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance ;
  - ou
  - dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance de tel événement si la personne ou l'organisme au nom duquel le grief a été déposé a été empêché d'en prendre connaissance dans le délai prévu à l'alinéa précédent. La preuve de l'empêchement incombe à la partie qui dépose l'avis de grief. Telle preuve n'est admissible que si l'avis de grief est déposé dans les six (6) mois de la date de l'événement.
- d) Les parties peuvent se rencontrer pour tenter de trouver une solution au grief. À la demande de l'une des parties, le grief est soumis au Comité conjoint. Telle demande doit être faite par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant le dépôt de l'avis de grief, auquel cas le Comité conjoint se réunit dans les trente-cinq (35) jours suivant le dépôt de l'avis de grief, mais le plus rapidement possible lorsque les circonstances le justifient.



- e) Si la partie plaignante n'obtient pas satisfaction, elle peut déférer le grief à l'arbitrage.

#### **11.4 Arbitrage**

- a) Lorsque la partie plaignante défère un grief à l'arbitrage, elle envoie à l'autre partie un avis écrit à cet effet. L'avis d'arbitrage doit être expédié à l'autre partie dans les délais suivants :

- dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt du grief ;

ou

- dans les quinze (15) jours suivant le non-respect du règlement intervenu entre les parties.

- b) L'avis d'arbitrage indique trois (3) noms de personnes arbitres que la partie qui a déposé le grief suggère.

Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis d'arbitrage, l'autre partie au grief choisit une personne arbitre parmi celles suggérées dans l'avis d'arbitrage et communique son choix à la partie qui a déféré le grief à l'arbitrage ou elle lui suggère trois (3) autres noms de personnes arbitres.

Les personnes arbitres suggérées doivent avoir leur place d'affaires dans la région montréalaise, à moins que les parties n'en décident autrement.

À défaut d'entente sur le choix de la personne arbitre, la partie qui a déféré le grief à l'arbitrage peut, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la réponse de l'autre partie, s'adresser au Tribunal administratif du travail pour qu'elle y pourvoie selon les dispositions du paragraphe précédent.

- c) En cas de refus ou d'incapacité d'agir de la personne arbitre, il est pourvu à son remplacement selon la procédure de nomination originale, dans les dix (10) jours suivant celui où les parties en sont avisées.
- d) La personne arbitre peut relever une partie du défaut d'avoir respecté un délai parmi ceux prévus aux articles 11.3 c), 11.4 a), 11.4 b) et 11.4 c) pour cause d'empêchement absolu d'agir plus tôt, s'il y a préjudice grave pour la personne ou pour l'organisme au nom duquel le grief est déposé.
- e) Après consultation des parties, la personne arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances d'arbitrage.
- f) La personne arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. Elle doit donner aux parties l'occasion d'être entendues.

À la demande de l'une ou l'autre des parties ou de sa propre initiative, la personne arbitre peut assigner un témoin. Elle peut exiger et recevoir le serment ou l'affirmation solennelle d'un témoin. Elle peut poser à un témoin toute question qu'il juge utile. Elle peut également, à la demande de l'une ou l'autre des parties ou de sa propre initiative, visiter les lieux se rapportant au grief dont il est saisi. Elle doit alors inviter les parties à l'accompagner.

- h) La personne arbitre doit décider du grief tel que formulé selon les dispositions de l'article 11.3 b) et doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête. Elle ne peut retrancher, modifier ou rajouter à l'entente collective.
- i) La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par la personne arbitre et rendue dans les trois (3) mois suivant la dernière séance d'arbitrage. La sentence arbitrale n'est toutefois pas nulle du fait qu'elle est rendue après ce délai.
- j) La sentence arbitrale est finale, sans appel et exécutoire ; elle lie les parties et, le cas échéant, toute personne membre et permissionnaire concernée.
- k) Dans l'exercice de ses fonctions, la personne arbitre peut :
  - interpréter une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider du grief ;
  - maintenir ou rejeter un grief en totalité ou en partie ;
  - à la demande d'une partie, fixer la compensation due à la partie, à la personne membre ou permissionnaire lésée ;
  - ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, et ce, à compter de la date du dépôt du grief ;
  - rendre des décisions interlocutoires et toute ordonnance utile à l'exercice de son mandat, tant à l'encontre des parties que des personnes membres et permissionnaires.
- l) Les honoraires et les frais de la personne arbitre sont payés par les parties à parts égales.

La partie ou, le cas échéant, toute personne membre ou permissionnaire concernée qui ne se conforme pas à une ordonnance de paiement dans les trente (30) jours de la réception de la sentence arbitrale ou, le cas échéant, dans les trente (30) jours de la date fixée par la personne arbitre pour ledit paiement doit payer une pénalité de vingt-cinq dollars (25 \$) par jour de retard à la partie plaignante.

- n) Tout règlement intervenu entre les parties avant que la sentence arbitrale ne soit rendue doit être constaté par écrit et signé par les parties. Le règlement lie les parties et, le cas échéant, la personne membre ou permissionnaire concernée.

La personne arbitre est informée par écrit du règlement total ou partiel d'un grief dont elle a été saisie et elle en donne acte dans sa sentence.

La personne arbitre ne peut être poursuivie en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

## **ARTICLE 12 DISPOSITIONS FINALES**

### **12.1 Durée de l'entente collective**

La présente entente collective entre en vigueur le jour de sa signature et prend fin trois (3) ans après la date de sa signature.

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

Les annexes font partie intégrante de la présente entente collective. Il en est de même pour les lettres d'entente qui le prévoient.

### **12.3 Renouvellement de l'entente**

Les négociations en vue du renouvellement de la présente entente peuvent être entreprises cent vingt (120) jours avant l'expiration de l'entente collective, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

### **12.4 Application du contenu de l'entente**

Toutes les conditions prévues à la présente entente subsistent jusqu'à la signature de la nouvelle entente ou jusqu'au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out.

### **12.5 Majoration de tarifs et de frais à l'expiration de l'entente**

À l'expiration de la présente entente, les tarifs prévus à l'article 9 (cachet et taux horaire), de même que les frais de transport (8.1 b), les frais d'hébergement (8.2 d) et d'allocation de repas (8.2 e) sont majorés d'un pourcentage égal à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), province de Québec, au cours des douze (12) mois (moyenne des variations mensuelles de (mois) à (mois) inclusivement) précédant la date d'expiration de la présente entente, cette majoration entrant en vigueur, sans effet rétroactif, au plus tard trente (30) jours de la date de publication par Statistiques Canada de l'augmentation de l'IPC. Une semblable majoration est effectuée, selon les mêmes paramètres, à l'anniversaire annuel de la date d'expiration, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de mars 2022.**

**ESPACE GO**

**Association des professionnels des arts de  
la scène du Québec (APASQ)**

---

**GINETTE NOISEUX**

DIRECTRICE ARTISTIQUE ET CODIRECTRICE  
GÉNÉRALE

---

**ELEN EWING**

COMITÉ DE NÉGOCIATION

---

**MAYI-EDER INCHAUSPÉ**

DIRECTRICE DE L'ADMINISTRATION ET  
CODIRECTRICE GÉNÉRALE

---

**LAURIER RAJOTTE**

ADMINISTRATEUR

---

**VIVIANE MORIN**

DIRECTRICE GÉNÉRALE

**Ont participé aux négociations pour**

**ESPACE GO**

**Association des professionnels des arts de  
la scène du Québec (APASQ)**

Ginette Noiseux  
Mayi-Eder Inchauspé  
Suzanne Crocker

Elen Ewing  
Laurier Rajotte  
Patricia Lévesque  
Viviane Morin

**LETTRE D'ENTENTE NO 1**

**intervenue entre**

**ESPACE GO**

**Et**

**ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DES ARTS DE LA SCÈNE DU QUÉBEC (APASQ- CSN)**

**SUJET : Comité de travail paritaire relatif à la webdiffusion**

---

- 1- Dans les soixante (60) jours de la signature de l'entente collective, les Parties conviennent de former un comité paritaire relatif à la webdiffusion;
- 2- Ce comité est composé de trois (3) représentants pour ESPACE GO et de trois (3) représentants pour l'APASQ, dans la mesure du possible;
- 3- Le mandat de ce comité sera d'échanger et de cerner les enjeux propres à la production et à la conception en regard de la webdiffusion, incluant les balados. Pour ce faire, chacune des Parties s'engage à communiquer à l'autre le maximum d'informations et d'expériences sur ces sujets;
- 4- À l'échéance des discussions, les Parties tenteront d'arriver à la conclusion d'une lettre d'entente circonscrivant les conditions applicables lors de balados ou de productions théâtrales en webdiffusion;

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2022.**

**ESPACE GO**

**Association des professionnels des arts de  
la scène du Québec (APASQ)**

---

---

---

---

---

---

**ANNEXE A**  
**CONTRAT D'ENGAGEMENT – FORMULAIRE**



**CONTRAT D'ENGAGEMENT**

GO. –

Code du producteur

N° du contrat

Association  
des Professionnels  
de la Scène  
du Québec **APASQ**  
2120, rue Sherbrooke Est  
bureau 504  
Montréal (QC) H2K 1C3  
Téléphone : (514) 523-4221  
Courriel : info@apasq.org

Le présent contrat sera soumis et transféré à l'entente collective à intervenir entre  
 ESPACE GO et l'APASQ

**ENTRE LE PRODUCTEUR**

**ET LA PERSONNE CONCEPTRICE**

Nom : Théâtre ESPACE GO  
 4890 Boul. St-Laurent  
 Adresse : Montréal, Qc, H2T 1R5  
 Tél.: 514-845-5455 Télécopieur 514-845-9864  
 Courriel : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Tél. \_\_\_\_\_ Télécopieur \_\_\_\_\_  
 Courriel : \_\_\_\_\_

N° d'enregistrement TPS	N° d'enregistrement TVQ	N° d'assurance sociale
<input type="checkbox"/> membre de l'APASQ	<input type="checkbox"/> permissionnaire*	
N° de membre APASQ	*Le permissionnaire doit se munir d'un permis auprès de l'APASQ.	

**1. FONCTION(S)** Le producteur engage la personne conceptrice de  
 costumes  décors  éclairages  son  accessoires  marionnettes  maquillages  coiffures  
 pour le spectacle dramatique intitulé \_\_\_\_\_  
 un texte de \_\_\_\_\_  
 dans une mise en scène de \_\_\_\_\_

**2. REPRÉSENTATIONS**  
 Nombre prévu : \_\_\_\_\_ Date de la première représentation prévue : \_\_\_\_\_  
 Date de la dernière représentation prévue : \_\_\_\_\_  
 Lieu(x) de diffusion : \_\_\_\_\_

**3. CACHET** Le producteur paiera à la personne conceptrice un cachet de  
 \_\_\_\_\_ /100 dollars ( \_\_\_\_\_ \$)  
 selon l'échéancier suivant (article 4.1 e) : \_\_\_\_\_

**4. LICENCE** Le producteur détient une licence afin de présenter sur scène le spectacle dramatique pour lequel la personne  
 conceptrice est engagée, tel que prévu à l'entente collective.

**5. REDEVANCE**

**6. FRAIS ET ALLOCATION(S)** Le producteur et l'artiste conviennent des frais et allocations suivants :  
 \_\_\_\_\_

**7. CLAUSE(S) PARTICULIÈRE(S)**  
 \_\_\_\_\_

**8. ANNEXE(S)** Les annexes et les avenants font partie du contrat, y incluant l'échéancier de travail selon l'article 5.1 a) et le  
 budget selon l'article 5.2 a).

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_  
 ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Théâtre ESPACE GO

**ANNEXE B**  
**FORMULAIRE DE REMISE À LA CAISSE DE SÉCURITÉ DES ARTS DE LA SCÈNE**

UTILISEZ UN FORMULAIRE PAR PRODUCTION

Producteur : \_\_\_\_\_  
 Titre de la production : \_\_\_\_\_  
 Date de première \_\_\_\_\_  
 Date de dernière \_\_\_\_\_

No membre	Prénom Nom	No contrat	Cachet	Dédution à la source personne conceptrice		Contribution du producteur
				Cotisation syndicale (4 %)	Caisse de Sécurité (2 %)	Caisse de sécurité (13 %)
No chèque			<b>Sous-total</b>			
Payable à l'ordre de l'APASQ					<b>Total de la remise</b>	

Couvrant la période du : \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Producteur



**ANNEXE B**  
**FORMULAIRE DES RÉTRIBUTIONS**

UTILISEZ UN FORMULAIRE PAR PRODUCTION

Producteur \_\_\_\_\_  
 Titre de la production \_\_\_\_\_  
 Date de première \_\_\_\_\_  
 Date de dernière \_\_\_\_\_  
 Couvrant la période du : \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

No membre	Prénom Nom	No contrat	Redevances (nombre de représentations* X redevance)	Total	Déduction à la source personne conceptrice		Contribution du producteur
					Cotisation syndicale (4 %)	Caisse de sécurité (2 %)	Caisse de sécurité (13%)
* à partir de la dernière représentation garantie au contrat				Sous-total			
No chèque	<input type="text"/>						
<b>Total de la remise</b>							

Payable à l'ordre de l'APASQ

\_\_\_\_\_

Date

\_\_\_\_\_

Producteur

## **ANNEXE C**

### **POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT**

#### **PRÉAMBULE**

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement ou d'agressions, qu'il soit sexuel, physique ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

#### **1) OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de ESPACE GO à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée au producteur ou à son ou sa représentant-e.

La présente politique pourra être revue et rediscutée à la demande de ESPACE GO ou de l'APASQ.

#### **2) PORTÉE**

La présente politique s'applique à l'ensemble des administrateur·rices, gestionnaires, employé·es, contractuel·les, artistes, stagiaires et bénévoles (« Personne (s) visée(e) par la politique ») de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les aires communes ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, répétitions, formations, déplacements, activités sociales organisées par ESPACE GO) ;
- les espaces virtuels ;
- les communications par tout moyen technologique ou autre (ex. : courriels, lettres, médias sociaux, affichage, téléphone, etc.).

#### **3) DÉFINITION**

##### ***Harcèlement sexuel***

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son intégrité ou son droit à la dignité.

## ***Harcèlement psychologique***

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>2</sup> :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne<sup>3</sup>, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation pour pallier ce handicap.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

### **4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

ESPACE GO ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des personnes dirigeantes et administratrices envers des employé-es, artistes ou contractuel·les ;
- par des gestionnaires envers des personnes salariées, artistes ou contractuelles ;
- entre des collègues salarié-es, artistes et contractuel·les ;
- par des personnes salariées ou contractuelles envers leurs supérieurs ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : artiste, représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou la résiliation d'un contrat.

**ESPACE GO** s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des Personnes visées par la politique, par des copies remises aux Personnes visées par la politique lors de leur engagement et en la rendant disponible sur le serveur dans le dossier *Public* ;

---

<sup>2</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

<sup>3</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

## 5) ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS DE TOUTE PERSONNE VISÉE PAR LA POLITIQUE

Il appartient à toute personne visée par la politique :

- de se conformer à la politique en évitant d’avoir des comportements pouvant raisonnablement être interprétés comme un manquement à la politique,
- de signaler tout incident de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel,
- de maintenir un climat de travail libre de discrimination et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d’intimidation et de harcèlement discriminatoire.

## 6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d’abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu’elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n’est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne plaignante devrait signaler la situation à l’une des personnes responsables désignées par ESPACE GO afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Il est également possible pour l’artiste, plutôt que de faire appel aux personnes responsables désignées par ESPACE GO de communiquer avec une personne représentante de l’APASQ ou de s’adresser à l’Aparté afin que la situation soit dénoncée en toute confidentialité :

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Une plainte verbale peut-être reçue et consignée par écrit, mais elle doit être signée par la Personne plaignante. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu’une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées<sup>4</sup> par l’employeur sont les suivantes :

**Mayi-Eder Inchauspé, Codirectrice générale et directrice de l’administration**  
**ESPACE GO, 4890, boul. Saint-Laurent, Montréal, QC, H2T 1R5, 514-845-5455 poste 207**

**Ginette Noiseux, Codirectrice générale et directrice artistique**  
**ESPACE GO, 4890, boul. Saint-Laurent, Montréal, QC, H2T 1R5, 514-845-5455**

---

<sup>4</sup> Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l’annexe 2.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

Dans l'éventualité où une plainte vise l'une ou l'autre des personnes responsables, la présidence d'ESPACE GO est responsable de l'application de la politique dans le cadre de cette plainte.

## **7) PRINCIPES D'INTERVENTION**

ESPACE GO s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- aviser l'APASQ lorsqu'un artiste est visé ou porte plainte ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation. L'APASQ doit être informée d'une telle rencontre afin que l'artiste puisse être accompagnée de son association ;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

L'artiste peut décider en tout temps d'avoir recours à la procédure de griefs prévue à l'entente collective.

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans l'entente collective, il est entendu que les délais quant au dépôt d'un grief sont suspendus jusqu'à la conclusion de l'enquête du producteur lorsque l'artiste a recours à la procédure de plainte édictée dans la Politique.

## 8) PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Les principes suivants s'appliquent pendant l'ensemble de la procédure de dépôt d'une plainte :

- En aucun cas, le recours à l'un des moyens prévus à la présente ne prive une Personne plaignante d'exercer ses recours légaux ou un artiste d'avoir recours à la procédure de griefs prévue à l'entente collective.
- Le consentement de la personne plaignante est généralement requis pour aller de l'avant dans le traitement de la plainte. ESPACE GO se réserve cependant le droit d'intervenir s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la Politique.
- Au cours de l'ensemble de la procédure de dépôt d'une plainte, les personnes impliquées et les témoins peuvent être accompagné-es par une personne de leur choix. Cependant, cette personne accompagnatrice ne peut pas être un témoin dans le cadre de l'enquête.
- À tout moment pendant la procédure de dépôt d'une plainte, des mesures préventives provisoires peuvent être mises en place pour éviter que la situation se dégrade.
- La confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées. Il est cependant entendu que certains renseignements pourraient être divulgués à des tiers, dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins du traitement du dossier ou des mesures en découlant ou à des fins autorisées par la loi ou par la Politique.
- Les représailles contre une personne qui a révélé ses inquiétudes ou qui a exercé tout recours prévu ou en lien avec la Politique sont interdites. Toute personne qui exercerait des représailles ou qui menacerait d'en faire pourrait faire l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement, à la rupture de son lien ou de son contrat avec ESPACE GO.

Il est recommandé de privilégier l'application des démarches informelles décrites ci-dessous, si la situation le permet et si la Personne Plaignante est d'accord avec cette démarche.

### DÉMARCHES INFORMELLES

#### Démarche individuelle

Avant le dépôt d'une plainte formelle, la personne plaignante peut recourir à certaines démarches préliminaires afin de tenter de régler toute situation pouvant s'apparenter à du harcèlement, car l'utilisation d'approches basées sur le dialogue permet de résoudre la plupart des conflits ou d'assainir le climat de travail en favorisant le respect mutuel et une saine communication. La personne plaignante peut solliciter le soutien de l'une des personnes responsables ou de l'APASQ si elle le juge approprié.

#### Démarche de règlements des différends

Si la démarche individuelle est inappropriée ou si elle s'est avérée infructueuse, la personne plaignante vivant une situation allant à l'encontre de celle-ci peut dénoncer la situation auprès d'une des personnes responsables, de l'APASQ ou de l'Aparté afin qu'une démarche de résolution du différend soit enclenchée. Cette démarche vise à identifier des solutions permettant de résoudre la situation. Sans être obligatoire, habituellement, la démarche de résolution du différend est favorisée avant le dépôt de toute plainte formelle. Un éventail de modes de résolution des différends peut être envisagé à cette étape, notamment, la facilitation et la médiation.

Lorsqu'il est jugé qu'une telle démarche n'est pas appropriée, si elle a été refusée par l'une des personnes concernées ou encore si elle est infructueuse, la personne plaignante pourra déposer une plainte formelle ou un grief.

Que ce soit avant ou après le dépôt d'une plainte ou d'un grief, la démarche de règlements des différends est favorisée et il est possible d'y recourir afin de résoudre les conflits et les plaintes de harcèlement au travail.

## **DÉMARCHE FORMELLE**

### **Dépôt d'une plainte de harcèlement**

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être formulée, verbalement ou par écrit. Une plainte verbale peut-être reçue et consignée par écrit, mais elle doit être signée par la personne plaignante. La plainte, qui doit être signée, doit inclure les informations suivantes :

- Le nom et prénom de la Personne plaignante et son statut au sein d'ESPACE GO ;
- Le nom de la personne mise en cause ou du groupe de personnes mis en cause qui aurait commis les comportements visés par la plainte ;
- Le nom des témoins, s'il y a lieu ;
- La nature des faits, paroles, événements ou gestes reprochés ;
- Les éléments permettant de situer les actes dans leur contexte spatio-temporel (quand, où).

ESPACE GO doit procéder aux démarches qui s'imposent dans le cas d'un signalement, même anonyme, malgré l'absence de plainte formelle.

Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas laisser se détériorer le milieu de vie professionnel.

### **Analyse de la recevabilité de la plainte de harcèlement**

L'une des personnes responsables ou toute autre personne mandatée par celle-ci procède à l'analyse de recevabilité de la plainte en fonction des faits allégués. Il s'assure d'obtenir de la part de la personne plaignante toute information complémentaire permettant une analyse complète à ce titre. Les syndicats sont également avisés, le cas échéant.

À cette étape-ci, il s'agit de déterminer si la plainte est recevable. Une plainte peut être jugée irrecevable si :

- Elle est anonyme et ne contient pas suffisamment d'informations permettant l'identification des parties impliquées ;
- Elle ne constitue manifestement pas un cas potentiel de violation à la politique ;
- La personne plaignante n'est pas visée par la politique ;
- La plainte est déposée plus de deux ans après la dernière manifestation de la violation ;
- La plainte est clairement frivole, malveillante ou déposée de mauvaise foi.

Dans la mesure où la plainte est considérée non recevable à ce stade, la personne plaignante et l'APASQ si la personne plaignante en est membre, est informée par écrit des motifs de la décision. La partie mise

en cause est informée qu'une plainte a été reçue, et les allégations qui la concernent ainsi que les raisons pour lesquelles la plainte n'a pas été acceptée lui sont fournies. La partie mise en cause a droit d'obtenir une copie de la plainte si elle le demande. Si un membre de l'APASQ est mis en cause, l'association reçoit copie des documents.

Habituellement, seules les plaintes de harcèlement jugées recevables pourront faire l'objet d'une enquête. Toutefois, lorsqu'une plainte n'est pas jugée recevable, la situation signalée est évaluée afin de déterminer si la personne mise en cause a exercé des comportements qui, bien qu'ils ne constituent pas du harcèlement, sont tout de même potentiellement contraires à la politique. Le cas échéant, l'une des personnes responsables de la politique déterminera les moyens à privilégier afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous-tes, notamment celui de procéder malgré tout à l'enquête.

Si la plainte est jugée recevable, la personne responsable de gérer le processus de plainte informe par écrit la partie plaignante et l'APASQ si la personne plaignante en est membre, que la plainte est recevable et informe par écrit la partie mise en cause qu'une plainte a été reçue. La partie mise en cause reçoit copie des allégations et a la possibilité d'y réagir par écrit. Si un membre de l'APASQ est mis en cause, l'association reçoit copie des documents.

Les gestionnaires des parties sont informés de la situation et reçoivent uniquement l'information qu'ils ont « besoin de connaître » notamment pour offrir un appui aux parties concernées, gérer les répercussions sur l'équipe et assurer le bon fonctionnement des opérations.

La plainte étant recevable, ESPACE GO s'assure de la tenue diligente d'une enquête sérieuse, rigoureuse, objective, impartiale et permettant de faire la lumière sur la situation en cause.

## **L'enquête**

L'enquête vise à vérifier le bien-fondé d'une plainte. La personne responsable peut solliciter une personne-ressource externe pour mener l'enquête. La personne mandatée par l'une des personnes responsables procède à une collecte d'informations, via notamment l'obtention de témoignages et d'éléments de preuve, afin de déterminer si les allégations faisant l'objet de la plainte constituent un manquement de la politique. Pour ce faire, la personne mandatée doit :

- Commencer son enquête avec diligence suivant la réception du dossier.
- Aviser la personne plaignante et la personne mise en cause de son rôle.
- Consulter ou rencontrer la personne plaignante, la personne mise en cause ainsi que les témoins et les personnes qu'elle juge pertinentes.
- Tenter d'obtenir des déclarations écrites et signées des parties, des témoins et des personnes impliquées ainsi que toute preuve matérielle pertinente.

Différentes solutions peuvent être envisagées à tout moment dans le cadre du traitement de la plainte incluant le recours à la médiation si les personnes concernées y consentent, ceci afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous. Le fait d'entamer ce processus de médiation a pour conséquence de suspendre l'enquête.

ESPACE GO s'assure en tout temps que l'enquête soit menée dans la plus grande discrétion et que soit préservé le caractère confidentiel des informations recueillies dans le cadre de l'enquête.



## **Conclusion de l'enquête**

Lorsque l'enquête est terminée, la personne mandatée par l'une des personnes responsables lui transmet un rapport complet incluant son analyse et ses conclusions.

La personne plaignante et la personne mise en cause ne reçoivent pas copie du rapport d'enquête, mais sont informées des conclusions de celui-ci et de toute mesure préventive, corrective ou de suivi les concernant. La copie d'un tel rapport est remise aux syndicats, le cas échéant.

Tout document relié à l'enquête est versé à un dossier distinct de plainte de harcèlement. Autrement dit, aucun document se rapportant à une plainte de harcèlement n'est versé au dossier personnel de l'une ou l'autre partie, si ce n'est une lettre disciplinaire dans le dossier de la personne faisant l'objet d'une mesure disciplinaire.

Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux (2) ans et détruites par la suite.

## **Après l'enquête**

En fonction de la conclusion de l'enquête, l'une des personnes responsables s'assure de la mise en place de mesures correctives ou de mesures de soutien, selon la situation. De plus, elle fait un suivi auprès des personnes concernées pour s'assurer de l'efficacité des mesures correctives et de soutien prises après l'enquête.

## **ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
- Violence verbale ;
- Dénigrement.

### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel**

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante,
  - regards, baisers ou attouchements,
  - insultes sexistes, propos grossiers ;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen technologique ou autres.

## **ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR**

### **ESPACE GO**

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de ESPACE GO :

**Mayi-Eder Inchauspé, Codirectrice générale et directrice de l'administration**  
**ESPACE GO, 4890, boul. Saint-Laurent, Montréal, QC, H2T 1R5, 514-845-5455 poste 207**

**Ginette Noiseux, Codirectrice générale et directrice artistique**  
**ESPACE GO, 4890, boul. Saint-Laurent, Montréal, QC, H2T 1R5, 514-845-5455**

Dans l'éventualité où une plainte vise l'une ou l'autre des personnes responsables, la présidence d'ESPACE GO est responsable de l'application de la politique dans le cadre de cette plainte.

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- recevoir les plaintes et les signalements ;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

### **Engagement des personnes responsables**

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

\_\_\_\_\_  
Mayi-Eder Inchauspé

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Ginette Noiseux

\_\_\_\_\_  
Date



Quand ? (Spécifiez les dates et les circonstances des événements signalés.)

\_\_\_\_\_

Lieu ? (Spécifiez l'endroit où l'événement s'est déroulé.)

\_\_\_\_\_

Est-ce le 1<sup>er</sup> événement ? \_\_\_\_\_

Fréquence ? \_\_\_\_\_

Y a-t-il eu des témoins ?

oui

non

Si oui, précisez de qui il s'agit : (veuillez compléter autant de lignes que nécessaire.)

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_