

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

Théâtre Périscope

Ci-après appelé « Employeur »

et

L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de
l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du
Canada
(I.A.T.S.E.)

Section locale 523, Québec
Personnel technique de scène
Ci-après appelé « Syndicat »

1^{ER} JUILLET 2013 AU 30 JUIN 2017

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

La présente convention a pour but d'établir des relations de travail ordonnées, une procédure pour le règlement prompt et équitable des griefs, ainsi que des conditions de travail et des salaires pour toutes les personnes régies par cette entente.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.1 Pour les fins d'application de la convention, les définitions suivantes s'appliquent, à moins que le sens ne s'y oppose :

2.1.1 «**Appel**» un bloc d'heures consécutives et non interrompues (hormis pour les pauses de repas) travaillées par un salarié.

2.1.2 «**Convention**» la présente convention collective.

2.1.3 «**Employeur** » Théâtre Périscope.

2.1.4 «**Régime de retraite**» le régime de retraite des membres de l'Alliance Internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada I.A.T.S.E section locale 523.

2.1.5 «**Salarié**» une personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.1.6 «**Syndicat** » : l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 523 Québec.

2.1.7 «**Tarif spectacle**» est un montant établi pour effectuer un «temps-spectacle».

2.1.8 «**Temps-spectacle**» est considéré comme une période maximum de travail de quatre (4) heures commençant une (1) heure ou trente (30) minutes avant l'entrée en salle du public et se terminant au plus tard quinze (15) minutes après la sortie du public. Tout travail accompli en dehors de cette période de travail doit être rémunéré au taux horaire applicable selon la présente convention.

2.1.9 La convention renferme l'ensemble des conditions devant régir les rapports entre le Syndicat et l'Employeur. Aucune modification à la présente convention n'est valable à moins qu'elle ne soit consignée par écrit, contresignée par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et du Syndicat et déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail.

2.2 Toute décision d'un tribunal compétent à l'effet que l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention est nulle ou non exécutoire n'affectera aucunement les autres dispositions ou leur validité ou force exécutoire.

2.3 Pour les fins d'application de la présente convention, tous les délais et avis sont calculés selon les dispositions du code du travail, sauf en cas de disposition contraire spécifique.

2.4 Dans le texte qui suit, l'usage exclusif de certains génériques masculins ne vise qu'à alléger le texte et n'implique aucune discrimination. À moins que le sens ne s'y oppose, les expressions de genre masculin s'entendent également au féminin.

ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE

3.1 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'exploiter et de gérer ses affaires à tous égards, suivant ses engagements et ses responsabilités. Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur respecte les dispositions de la convention.

3.2 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, l'Employeur a le droit exclusif :

3.2.1 de décider de l'emplacement de son ou de ses établissements;

3.2.2 de changer ou d'améliorer tout équipement

3.2.3. de voir à l'entretien de ses équipements;

3.2.4 de décider du nombre de salariés requis et de fixer les horaires de travail;

3.2.5 de déterminer et diriger les opérations, de déterminer le volume, la quantité et la qualité des productions, de même que les méthodes de production et de travail;

3.2.6 d'engager, de réengager, d'entraîner, de promouvoir, de rétrograder, de muter, de mettre à pied, de punir et de congédier les salariés, avec raison à l'appui ;

3.2.7 de mettre en vigueur des règlements et de donner des directives visant à favoriser le fonctionnement efficace de tout établissement de l'Employeur, de promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées, de faire respecter l'ordre et la discipline.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

4.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés compris dans l'unité de négociation définie par le certificat d'accréditation dans le dossier portant le numéro AQ-1004-9968 (affaire CQ-1009-6455), soit : «Tous les salariés au sens du code du Travail du Théâtre Périscope, uniquement pour son établissement sis au 2, rue Crémazie Est, Québec, affectés au travail de techniciens de scène, à l'exception du directeur technique, des habilleurs, des ouvreurs, des placiers, des préposés à la billetterie, des préposés à l'accueil et des préposés au bar et au casse-croûte

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS

5.1 Tous les salariés doivent, comme condition d'embauche, verser au Syndicat la cotisation syndicale déterminée par ce dernier.

5.2 L'Employeur retient de la paie de tout salarié couvert par la présente convention le montant des cotisations syndicales déterminées par le Syndicat.

5.2 Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, ces déductions sont alors déduites de sa paie suivante.

5.3 L'Employeur remet les cotisations au Syndicat au plus tard le quinzième (15^{ème}) jour du mois suivant.

5.4 En même temps que la remise de ces sommes, l'Employeur remet au Syndicat une liste indiquant séparément pour la période couverte, les heures et le salaire brut de chaque salarié, ainsi que le montant des cotisations déduites pour chacun.

5.5 Pour les fins de contrôle des cotisations, l'Employeur fournit au Syndicat les renseignements suivants pour chaque salarié : le nom et l'adresse et la catégorie d'emploi.

5.6 Tout changement dans les cotisations prend effet, pour les fins des déductions prévues ici à compter du début de la période de paie suivant la réception par l'Employeur de l'avis écrit d'un tel changement.

ARTICLE 6 RELATIONS DE TRAVAIL

6.1 L'Employeur s'engage à n'avoir comme interlocuteurs, pour ses relations avec le Syndicat, que la ou les personnes désignée(s) par le Syndicat pour le représenter. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des personnes qui le représentent.

6.2 L'Employeur s'engage à faciliter, après autorisation au préalable, l'accès aux lieux de travail à une (1) personne qui représente le Syndicat.

6.3 L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat une copie de tout document qu'il entend communiquer aux salariés relativement à l'application de la convention.

6.4 Toute correspondance relative à la présente convention adressée par l'Employeur au Syndicat est transmise à la personne désignée par le Syndicat pour recevoir cette correspondance, à l'adresse suivante : 2700, Rue Jean Perrin, bureau 490, Québec, Qc G2C 1S9 ou à toute adresse désignée par le Syndicat.

6.5 Aucune entente particulière incompatible ou contraire aux dispositions de la présente convention ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur sans la présence d'une personne dûment mandatée pour représenter le Syndicat. Toute entente de ce genre doit être faite par écrit et approuvée par le Syndicat, et elle n'entre en vigueur qu'au moment de sa ratification par les parties.

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

7.1 Le Syndicat convient que, pendant la durée de la convention, il n'y aura pas de grève ni de ralentissement de travail par les salariés couverts par la convention.

7.2 L'Employeur s'engage à ne pas déclencher, pendant la durée de la convention, de lock-out contre les salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 8 SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

8.1 Salaires

8.1.1 Les salariés reçoivent les taux de salaire suivants:

(a) 1e juillet 2013 au 30 juin 2014	15,97\$
(b) 1e juillet 2014 au 30 juin 2015	16,29\$
(c) 1e juillet 2015 au 30 juin 2016	16,61\$
(d) 1e juillet 2016 au 30 juin 2017	16,94\$

8.1.2 Taux et demi

Le salarié a droit d'être rémunéré à taux et demi du taux de salaire pour les heures de travail effectuées en plus de 40 heures de travail dans une semaine.

Il est entendu que l'Employeur peut assigner un autre salarié plutôt que de faire effectuer par un salarié plus de 40 heures dans une semaine.

Le salarié a droit d'être rémunéré à taux et demi du taux de salaire pour les heures de travail effectuées en plus de 12 heures de travail dans une même journée.

8.1.3 Prime de nuit

Le salarié recevra une prime de 1,00\$/heure pour les heures effectuées entre minuit et huit heure.

8.1.4 Paiement du salaire

8.1.4.1 La période de paie est d'une durée de deux (2) semaines débutant le dimanche de la première semaine et se terminant le deuxième samedi suivant.

8.1.4.2 Les salariés sont payés le jeudi pour la période de paie se terminant le samedi précédent.

8.2 Vacances

8.2.1 À titre de vacances payées, l'Employeur verse au salarié les pourcentages de salaire suivants, selon son statut:

8.2.1.1 Non membre : 4%

8.2.1.2 Membre : 8%

8.2.2 L'Employeur verse cette indemnité afférente au congé annuel à chaque période de paie des salariés, ou à tout autre moment qu'il détermine.

8.3 Avantages sociaux pour les membres uniquement

8.3.1 L'Employeur verse au Syndicat, à titre d'avantages sociaux, 5% des gains totaux pour le Régime de retraite et des 5% gains totaux pour le régime d'assurances collectives, lequel est géré par le Syndicat.

8.3.2 De plus, l'Employeur déduit de la paie des salariés membres 5% des gains totaux pour la contribution du salarié au Régime de retraite.

8.3.3 Le Syndicat fournit à l'Employeur une copie du contrat du Régime de retraite et d'assurances collectives.

8.4 Remises

8.4.1 Les déductions et contributions pour le Régime de retraite et les assurances collectives sont remises au Syndicat au plus tard le quinzième (15ème) jour du mois suivant.

8.4.2 Ces remises sont accompagnées d'un relevé indiquant les noms de tous les salariés pour lesquels des déductions et contributions ont été faites, ainsi que les montants des déductions et contributions pour chacun d'eux.

8.5 Rétroactivité

8.5.1 Aux fins de paiement de la rétroactivité, les montants dus aux employés seront calculés en considérant 0% sur les gains du premier juillet 2013 au 31 décembre 2013 et de 2% du 1^{er} janvier 2014 jusqu'à la signature de la convention.

L'Employeur s'engage, à partir du 30 juin 2017, à mettre en opération un fonctionnement qui lui permettra de planifier les sommes pour la rétroactivité.

ARTICLE 9 CHEF D'ÉQUIPE

9.1 Le chef d'équipe est choisi en priorité parmi les personnes membres du Syndicat avec l'intervention de l'agent d'affaires du Syndicat. Si toutefois l'agent d'affaires du Syndicat n'est pas en mesure de fournir un salarié ayant les compétences requises pour occuper la fonction de chef d'équipe, l'Employeur aura la liberté de choisir lui-même une personne pour occuper la fonction de chef d'équipe. Il avisera néanmoins l'agent d'affaire du Syndicat de son choix.

9.2 La répartition des chefs d'équipe qui seront affectées aux productions de la saison théâtrale, sera déterminée dans les trente (30) jours suivant l'annonce publique par l'Employeur du contenu de sa saison.

9.3 Les parties conviennent que le chef d'équipe peut accomplir toute tâche et toute fonction que celles qu'exerce tout autre salarié. Le chef d'équipe bénéficie de plus d'une ancienneté prioritaire dès son embauche, en ce sens qu'indépendamment de la date de son embauche, il peut être assigné par l'Employeur à toute tâche couverte par l'accréditation de façon prioritaire à tout autre salarié.

9.4 Le chef d'équipe reçoit, à titre de prime rattachée aux responsabilités qu'il exerce, une prime de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure aux taux indiqués au point 8.1.1.

ARTICLE 10 APPELS - EFFECTIFS - ÉQUIPES

10.1 Appels

10.1.1 Les appels au travail

10.1.1.1 Le personnel est appelé au travail par l'agent d'affaires du Syndicat selon les demandes de l'employeur. L'Employeur convient de fournir à l'agent d'affaires du Syndicat les horaires de travail dans un délai de soixante-douze (72) heures avant le début de leur application.

10.1.2 Il est entendu que si les besoins en main-d'œuvre estimés par l'Employeur s'avèrent, une fois le travail commencé, être trop importants, celui-ci peut, à compter de la deuxième journée de tout travail, réduire le nombre de salariés, sans avoir à indemniser d'aucune façon les salariés concernés par cette réduction de main-d'œuvre. Dans tous les cas, sauf en cas de force majeure, l'Employeur doit donner un préavis de douze (12) heures de toute annulation ou réduction d'appel.

10.1.3 Sauf en cas d'urgence, de force majeure ou de circonstances imprévisibles, l'Employeur convoque le ou les chefs d'équipe par téléphone au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

10.1.4 Sauf pour fin d'entraînement, il n'y a qu'un seul chef d'équipe au travail par activité.

10.2 Équipe minimum et détermination des effectifs

10.2.1 Pour toute activité offerte au public en général avec vente de billets ainsi que pour tout montage et démontage de telle activité, l'équipe minimum est composée d'un salarié.

10.2.2 Les techniciens qui accompagnent les artistes et/ou la troupe peuvent travailler à toutes les phases de l'activité, sous réserve de l'application de l'article 10.2.1. Toutefois, au montage et au démontage il ne devra y en avoir plus de deux (2).

10.2.3 Si du personnel technique additionnel est requis par l'Employeur, un locataire ou un sous-locataire pour une activité prévue à l'article 10.2.1, l'Employeur s'engage à utiliser des salariés conformément à l'article 10.1.1.

10.2.4 Les salariés assurent la polyvalence des fonctions dans l'exécution de leur travail.

10.3 Entrée et sortie de matériel

10.3.1 L'entrée ou la sortie de matériel de scène ou de décors d'un spectacle prévu à l'article 10.2.1 qui ne précède pas ou ne suit pas immédiatement le montage ou le démontage n'est pas considérée comme faisant partie du montage et du démontage et conséquemment ne requiert pas d'appel est exécutée par n'importe quel employé de l'Employeur, du locataire ou sous-locataire ou par toute personne accompagnant la troupe, sauf si cela nécessite plus de 1½ heure de travail.

10.4 Autres activités

10.4.1 Pour des activités dans la salle principale du Théâtre Périscope, autres que celles prévues à l'article 10.2.1, les dispositions de l'article 10.2 s'appliquent s'il y a à l'intérieur de telle activité un spectacle de plus de quarante-cinq (45) minutes d'un artiste avec utilisation des équipements de scène.

10.4.2 Dans le cas des activités dans cette salle, l'Employeur peut faire effectuer travail par ses employés ou ceux de ses locataire ou sous-locataire, toutefois s'il décide de requérir les services d'un technicien extérieur, il fera appel à l'agent d'affaires du Syndicat pour l'embauche de ce salarié.

10.4.3 Dans les foyers ou les autres salles du Théâtre Périscope, lorsqu'il y a spectacle d'un artiste avec vente de billets au public en général, d'une durée de quarante-cinq (45) minutes ou plus, l'Employeur assigne un salarié suivant les dispositions qui précède. Pour les autres activités, l'Employeur peut faire effectuer le travail par ses employés ou ceux de ses locataires ou sous-locataire; toutefois, s'il décide de requérir les services d'un technicien extérieur, il fera appel à l'agent d'affaires du Syndicat pour l'embauche de ce salarié.

10.5 Cintres

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, rien n'empêche l'Employeur de louer ses salles à un locataire ou sous-locataire utilisant ses propres employés pour manipuler ou opérer un ou des cintres. Les cintres peuvent également être manipulés ou opérés par toute personne à l'emploi de l'Employeur, par les comédiens ainsi que toute personne accompagnant une troupe.

10.6 Appareils de projection

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, rien n'empêche l'Employeur de louer ses salles à un locataire ou sous-locataire utilisant ses propres employés pour manipuler ou opérer tout appareil de projection. Tout appareil de projection peut également être manipulé ou opéré par toute personne à l'emploi de l'Employeur, par les comédiens ainsi que toute personne accompagnant une troupe.

10.7 Accessoires

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, rien n'empêche l'Employeur de louer ses salles à un locataire ou sous-locataire utilisant ses propres employés pour manipuler tout accessoire. Tout accessoire peut également être manipulé par toute personne à l'emploi de l'Employeur, par les comédiens ainsi que toute personne accompagnant une troupe.

10.8 Entretien des équipements scéniques

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, rien n'empêche l'Employeur d'utiliser un de ses propres employés pour l'entretien de base de ses équipements scéniques. Le directeur technique peut donner une formation à cette personne. L'Employeur pourra faire appel à un ou des salariés pour l'entretien de ses équipements scéniques lorsqu'il le jugera opportun. Il fera appel à l'agent d'affaires du Syndicat pour l'embauche de ce salarié.

ARTOCLE 11 HEURES DE TRAVAIL

11.1 Calcul des heures

Pour les fins du calcul de la paie, toute fraction de demi-heure travaillée est comptabilisée comme une demi-heure.

11.2 Créances minimales

Un salarié reçoit, pour tout appel rémunéré au taux prévu à l'article 8.1.1, une créance minimale de quatre (4) heures.

Toutefois s'il y a rappel après une pause de plus de deux (2) heures, le retour au travail doit être d'une durée minimum de deux (2) heures.

Il n'y a pas de créance minimale pour le travail qui précède ou qui suit le spectacle pour le salarié qui travaille au spectacle.

11.3 Jours fériés - Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

11.3.1 .1 dimanche de Pâques;

11.3.1.2 Saint-Jean-Baptiste;

11.3.1.3 Fête du travail;

11.3.1.4 Noël;

11.3.1.5 le Jour de l'An;

11.3.1.6 la Fête du Canada;

11.3.1.7 le lundi qui précède le 25 mai (Fête de la Reine);

11.3.1.8 le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces).

11.3.2 Nonobstant l'article 11.3.1, si un salarié travaille l'un des jours fériés y étant mentionné, il reçoit, en plus de la rémunération des heures travaillées, une indemnité additionnelle de 50%.

11.4 Tarif spectacle

Le «tarif-spectacle» fixé pour le «temps-spectacle» entrera en vigueur selon les termes stipulés à l'article 17 de l'entente et sera fixé comme suit:

	Sans opération	Avec opération
a. 1 ^e juillet 2014 au 30 juin 2014	83,34\$	93,54\$
b. 1 ^e juillet 2014 au 30 juin 2015	85,01\$	95,41\$
c. 1 ^e juillet 2015 au 30 juin 2016	86,71\$	97,32\$
d. 1 ^e juillet 2016 au 30 juin 2017	88,44\$	99,27\$

11.5 Annulation

Advenant l'obligation d'annuler une période de travail, un avis d'annulation doit être donné à l'agent d'affaires au moins trois (3) heures avant l'heure prévue pour le début de ce travail, à défaut de quoi, l'employé reçoit une indemnité correspondant à trois (3) heures à son taux horaire régulier.

ARTICLE 12 PÉRIODES DE REPOS

12.1 Dispositions générales

Après une période de travail d'au plus cinq (5) heures depuis le début d'un appel, ou depuis le repas précédent, les salariés ont droit à une pause de repas.

12.2 Pauses de repas

12.2.1 La pause de repas normale consiste en une pause non rémunérée d'une heure.

12.2.2 Les salariés prennent la pause de repas en rotation si l'Employeur le demande.

12.2.3 Pause-café

La pause-café est prise à un moment approprié selon les besoins de l'Employeur et est d'une durée maximale de quinze (15) minutes. Les salariés prennent la pause-café en rotation si l'Employeur le demande.

12.4 Travail ininterrompu

12.4.1 Si après cinq (5) heures de travail, il reste une (1) heure de travail ou moins à accomplir, l'Employeur peut exiger que tous les salariés travaillant à cet appel travaillent les six (6) heures sans pause de repas plutôt que de prendre la pause de repas après (5) heures de travail. Il en va de même pour la dernière heure d'une période de cinq (5) heures de travail.

12.4.2 Si l'Employeur détermine qu'il est impossible de prendre la pause de repas, chaque salarié qui ne peut prendre ladite pause reçoit une prime d'une demi-heure par heure additionnelle au taux horaire en vigueur.

12.4.3 En aucune circonstance une période de repas n'est accordée pendant une activité ou un spectacle.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.1 Déclaration de principe

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de maintenir de bonnes conditions de santé et de sécurité et de mettre en place des mesures visant à prévenir les accidents et à promouvoir la sécurité.

13.2 Incidence financière de politique ou règlement en santé et sécurité

Si l'entrée en vigueur de politiques ou règlements mis en place par l'Employeur ou par le Syndicat devait avoir une incidence financière sur l'un ou l'autre des parties, ceux-ci devront communiquer avec l'autre partie au moins trente (30 jours) avant l'entrée en vigueur et déterminer conjointement et mutuellement des mécanismes liés à ces nouvelles politiques ou règlements. Le tout en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LRQ, chapitre S-2.1)

13.3 L'Employeur et le Syndicat recommandent :

- a- Le port des équipements de sécurité tels que :
 - Chaussures de sécurité
 - Gants de travail
 - Harnais
 - Dossard
 - Lunettes de sécurité
 - Masque
 - Protecteurs auditifs

- b- Le respect des normes de sécurité établies, telles que :
 - L'interdiction de l'utilisation du téléphone portable, sauf lors de cas d'urgence.

 - L'utilisation des deux mains lors du travail.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.1 Dispositions générales et définitions

14.1.1 Sont considérées comme mesures disciplinaires, les lettres de congédiement ou de suspension, ainsi que les lettres de réprimandes. L'Employeur remet au salarié concerné une copie de tout document versé à son dossier et qui peut servir à justifier une mesure disciplinaire.

14.1.2 L'Employeur ne doit pas avoir recours à des mesures disciplinaires envers les salariés visées par la présente convention, à moins d'avoir des motifs justes et raisonnables pour ce faire.

14.1.3 La procédure de grief de la présente convention s'applique à toute mesure disciplinaire.

14.2 Délais pour l'imposition de mesures disciplinaires

14.2.1 Les mesures disciplinaires doivent être imposées dans les trente (30) jours suivant la date où l'Employeur a pris connaissance de tous les faits pouvant justifier l'imposition de ces mesures.

14.2.2 Pour les fins de la gradation des mesures disciplinaires, il ne sera pas tenu compte d'une mesure disciplinaire imposée depuis plus de dix-huit (18) mois.

Les parties conviennent que toutes les mesures disciplinaires antérieures sont réputées inexistantes pour les fins de telle gradation.

14.3 Avis

14.3.1 Toute mesure disciplinaire doit être remise par écrit au salarié et copie expédiée au Syndicat.

14.3.2 L'avis écrit de mesure disciplinaire doit indiquer succinctement les motifs invoqués pour imposer ladite mesure disciplinaire.

14.4 Dossier personnel

14.4.1 Sauf dans le cas où il s'agit d'une matière litigieuse, tout salarié peut prendre connaissance, sur demande faite à l'avance, du contenu de son dossier personnel.

ARTICLE 15 GRIEFS ET ARBITRAGE

15.1 «Grief»: on entend par grief, toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention.

15.2 «Jour»: aux fins de la procédure de grief, «jour» signifie «jour civil».

15.3 Procédure de grief

La procédure de grief est la suivante:

15.3.1 Tout grief est porté à la connaissance de l'autre partie. L'Employeur et le Syndicat se rencontrent le plus rapidement possible pour tenter de régler le différend. Si les parties en arrivent à une entente, celle-ci est finale et lie les parties.

15.3.2 Tout grief doit être soumis par écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou du moment où la partie concernée a pris connaissance de tous les faits pertinents. L'autre partie donne sa réponse dans les dix (10) jours. Si les parties en arrivent à une entente, celle-ci est finale et lie les parties.

15.3.3 Si l'autre partie n'est pas satisfaite de la réponse reçue ou à défaut de réponse de l'autre partie, la partie ayant logé le grief peut référer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai de dix (10) jours de l'article précédent.

15.4 Arbitrage

15.4.1 Le grief est soumis à un arbitre unique choisit par les parties. À défaut d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail d'en désigner un. La partie qui présente une telle demande au ministre doit en informer l'autre partie.

15.4.2 L'arbitre entend les parties et fait connaître sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de la preuve et de l'audition. Ce délai peut être prolongé par accord des deux parties. La décision de l'arbitre doit être motivée et communiquée par écrit à chacune des parties, elle est finale et lie les parties.

15.4.3 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés en parts égales par les deux parties.

15.5 Juridiction de l'arbitre

15.5.1 L'arbitre doit rendre sa décision en se fondant uniquement sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour rendre sa décision, considérer uniquement le grief tel qu'il a été soumis par écrit, ainsi que la preuve telle que présentée.

15.5.2 Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender la convention, de l'altérer, d'y ajouter quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions des présentes.

15.5.3 La décision de l'arbitre est finale et elle lie l'Employeur, le Syndicat et tous les salariés.

15.5.4 Dans le cas de mesures disciplinaires soumises à un arbitre, ce dernier peut maintenir, modifier ou annuler lesdites mesures.

15.6 Délais

Les délais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties et sont de rigueur.

ARTICLE 16 CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION

Les parties conviennent que la présente convention conclut leurs négociations et qu'aucune question qui y est expressément traitée ne peut faire l'objet de négociations avant l'expiration de la convention, sauf par consentement des parties.

ARTICLE 17 DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

La présente convention est d'une durée de quatre (4) ans et entre en vigueur dès le 1^{er} juillet 2013 et se termine le 30 juin 2017.

17.1 À son expiration, la convention demeure en vigueur tant que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas exercé.

ARTICLE 18 RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

18.1 Les parties, ainsi que leurs successeurs, le cas échéant, conviennent de façon irrévocable que le renouvellement de la convention, est impérativement régi par le mécanisme suivant :

18.1.1 Les négociations pour le renouvellement pourront commencer dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, après que l'une ou l'autre des parties ait transmis à l'autre un avis écrit de huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion de la convention. Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

18.1.2 Si l'avis prévu à l'article 18.1.1 de la présente convention n'est donné par l'une ou l'autre des parties, celui-ci est réputé avoir été reçu le jour de l'expiration de la convention.

18.1.3 La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 18.1.2 de la présente convention a été reçu par son destinataire ou réputé avoir été reçu suivant l'article 18.1.1.