

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0325

N° dossier d'accréditation : AM-2000-5644

EMPLOYEUR PERMANENCE NATIONALE DU PARTI QUÉBÉCOIS 1200, AVENUE PAPINEAU, BUREAU 150 MONTRÉAL QC H2K 4R5 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4718 565, BOUL. CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2024-02-28 Date dépôt : 2024-05-24	Nombre de salariés visés : 9	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2025-01-22
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel : service.clientele@travail.gouv.qc.ca



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

PERMANENCE NATIONALE DU PARTI QUÉBÉCOIS

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4718

2024-2027

(En vigueur jusqu'au 31 décembre 2027)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION — DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
ARTICLE 3	JURIDICTION.....	4
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 5	PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	6
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	7
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	9
ARTICLE 8	CONGÉS SPÉCIAUX.....	11
ARTICLE 9	ASSURANCES COLLECTIVES (VIE-ACCIDENT-MALADIE- SALAIRE).....	13
ARTICLE 10	DROITS PARENTAUX.....	14
ARTICLE 11	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	18
ARTICLE 12	DROITS DE SCOLARITÉ	19
ARTICLE 13	VACANCES.....	20
ARTICLE 14	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	21
ARTICLE 15	REMBOURSEMENT DES FRAIS.....	22
ARTICLE 16	PROMOTION ET EMBAUCHE	24
ARTICLE 17	TRANSFERT ET MISE À PIED.....	25
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	26
ARTICLE 19	PERMANENCE ET PROBATION	27
ARTICLE 20	ENGAGEMENT D'UN TEMPORAIRE	28
ARTICLE 21	MESURES DISCIPLINAIRES	29
ARTICLE 22	CONGÉDIEMENT	30
ARTICLE 23	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	31
ARTICLE 24	ARBITRAGE.....	32
ARTICLE 25	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.....	33
ARTICLE 26	COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	34
ARTICLE 27	RÉMUNÉRATION	35
ARTICLE 28	TRAITEMENT	36
ARTICLE 29	VERSEMENT DU TRAITEMENT	38
ARTICLE 30	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	39
ARTICLE 31	GÉNÉRALITÉS.....	42

ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE.....	45
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION	47
ANNEXE « A »	DÉFINITIONS DE TÂCHES.....	48
ANNEXE « B »	TABLEAU D'ANCIENNETÉ (AU 1 ^{ER} JANVIER 2023).....	49
ANNEXE « C »	TABLEAU DU CALCUL DE LA PRIME DE DÉPART SELON L'ARTICLE 30.4	50
ANNEXE « D »	CONCEPT DE FORCE MAJEURE	51

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins d'application et d'interprétation des dispositions de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- 1.1 « Années d'expérience » désigne les années pendant lesquelles le salarié a travaillé pour un organisme autre que l'employeur et dans un emploi pertinent à la fonction pour laquelle il est engagé.
- 1.2 « Bénévole » Un bénévole est une personne qui occupe des fonctions non prévues à la présente convention. Cette personne s'apparente à du personnel sumuméraire mais pour des périodes plus courtes ou pour des évènements nationaux et électoraux.
- 1.3 « Conjoint » désigne celui ou celle qui l'est devenu(e) par la suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou désigne la personne non mariée qui l'est devenue par fait de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne non mariée, qu'elle présente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage, par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- 1.4 « Convention » désigne la présente convention collective.
- 1.5 « Force majeure » La force majeure est un concept juridique qui requiert des circonstances exceptionnelles et extraordinaires. L'article 1470 du Code civil du Québec (ci-après C.c.Q.) définit celle-ci comme un événement imprévisible et irrésistible (*texte en référence à l'annexe D*).
- 1.6 « Grief » désigne toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention.
- 1.7 « Jour » désigne tous les jours de la semaine du lundi au vendredi, sauf ceux déclarés non ouvrables.
- 1.8 « L'employeur » désigne le conseil exécutif national du Parti Québécois agissant en vertu des pouvoirs qui lui sont confiés par les statuts du Parti.
- 1.9 « Le syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 4718 représenté par son délégué syndical.
- 1.10 « Le salarié » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 1.11 « Le salarié en période d'essai » désigne un salarié régulier qui n'a pas terminé sa période d'essai.

- 1.12 « Le salarié régulier à temps complet » désigne tout salarié qui occupe un poste régulier et qui effectue l'horaire régulier de travail.
- 1.13 « Le salarié régulier à temps partiel » désigne tout salarié qui occupe un poste régulier, n'effectuant qu'une portion de l'horaire régulier.
- 1.14 « Le salarié surnuméraire » désigne un salarié embauché à titre provisoire pour effectuer un travail de courte durée ou pour parer à un surcroît temporaire de travail. Ses fonctions consistent à préparer ou compléter le travail des salariés permanents. Seuls les articles 7,15 et 26 de la présente convention s'appliquent.
- 1.15 « Le salarié temporaire » désigne un salarié engagé à plein temps ou à temps partiel pour accomplir une ou des tâches spécifiques pour une période limitée. Il est entendu que cette période ne peut excéder douze (12) mois, à moins d'entente entre les parties permettant l'engagement pour la durée d'un projet. Ce salarié peut, entre autres, remplacer un permanent en congé, en congé de maladie, accident du travail, congé de maternité ou congé sans traitement, dans lesquels cas, la période peut excéder douze (12) mois.
- Toutefois, pour être éligible aux congés spéciaux prévus à l'article 8 de la présente convention collective, le salarié temporaire doit avoir complété au moins trois (3) mois de service continu.
- 1.16 « Mutation » désigne le passage d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle est identique.
- 1.17 « Poste » désigne les fonctions de l'un ou de l'autre des titres d'emploi prévus à la convention, exécutées à temps complet ou à temps partiel.
- 1.18 « Poste vacant » désigne le poste qui est ou qui devient inoccupé par le départ définitif ou temporaire de son titulaire ou tout nouveau poste à une fonction existante ou nouvelle.
- 1.19 « Promotion » désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur.
- 1.20 « Stage rémunéré » Un stage pourra être effectué en accord avec une institution académique. La compensation ou la rémunération du stage sera évaluée en fonction du nombre de crédits obtenu et la durée du stage. Les articles 7 et 15 de la présente convention s'appliquent. Les stagiaires rémunérés seront sous le statut de salarié surnuméraire.
- 1.21 « Tâches syndiquées » Toutes les tâches décrites dans les descriptions de tâches des salariés doivent être exécutées uniquement par les salariés syndiqués, à moins d'entente entre les parties. Une telle entente ne peut occasionner de mise à pied.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.1 But de la convention

Le but visé par la convention collective est de favoriser de bonnes relations de travail entre l'employeur et ses salariés, de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail, de promouvoir les intérêts mutuels de l'organisme et de ses salariés dans le respect des lois fédérales et provinciales ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

Rm
UJ

ARTICLE 3 JURIDICTION

3.1 La présente convention s'applique à tous les salariés syndiqués.

3.2 **Sous-traitances**

L'employeur peut, en tout temps, pour des raisons particulières, recourir à un consultant externe pourvu qu'une telle décision :

- 1) n'entraîne ni l'abolition de poste, ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucun salarié régulier régi par la présente convention ;
- 2) n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables.

Si le sous-traitant effectue son mandat à l'intérieur des locaux du Parti pendant plus de deux (2) semaines consécutives, un avis expliquant la durée et la nature du mandat sera remis au syndicat. Le syndicat pourra demander une rencontre avec l'employeur.

Il est entendu que le consultant externe n'effectue pas des tâches dévolues aux salariés couverts par la présente convention collective et/ou par le certificat d'accréditation.



ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

4.1 Reconnaissance

L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour tout ce qui concerne les conditions de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec le 10 octobre 1969, et modifié notamment lors de l'affiliation au Syndicat canadien de la fonction publique section locale 4718, le 4 avril 2005.

4.2 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et la responsabilité d'administrer et de diriger le Parti Québécois, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

4.3 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants du syndicat.

4.4 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

4.5 Lorsque le syndicat demande au Commissaire général du travail de statuer pour déterminer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du travail, pour la remettre ensuite, en conformité avec la décision.

4.6 L'employeur avise par écrit le syndicat dans les dix (10) jours lorsqu'un salarié obtient un poste exclu de l'unité de négociation en indiquant le titre du poste et la direction où il travaille désormais.

Si le salarié réintègre l'unité à sa demande ou à celle de l'employeur, à l'intérieur de trois (3) mois, il conserve son ancienneté et réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

ARTICLE 5 PRÉROGATIVES SYNDICALES

5.1 Sécurité syndicale

Tout salarié membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doit maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

5.2 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les quinze (15) jours à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

5.3 Toutefois, et sous réserve des exceptions prévues à l'article 63 du Code du travail, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de la clause 5.4.

5.4 L'employeur retient, pour la durée de la convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes perçues, dans les quinze (15) jours suivants le mois écoulé, au trésorier du syndicat. Avec chaque remise, l'employeur fournit un compte rendu détaillé mentionnant le nom des salariés cotisants, leur numéro d'assurance sociale et les montants prélevés.

5.5 L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat accepte de dégager et d'exonérer l'employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur.

5.6 L'employeur transmet au syndicat copie de la fiche administrative de tout salarié lors de son embauche ou de la modification de son statut dans les quinze (15) jours suivant le fait.

5.7 L'employeur présente tout nouveau salarié aux représentants du syndicat.

5.8 Le syndicat communique à l'employeur avant le 1^{er} juillet de chaque année et dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, le taux de la cotisation.



ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.1 Le syndicat fournit à l'employeur le nom de salariés désignés comme représentants du syndicat. Le syndicat informe aussi l'employeur de toute modification.
- 6.2 Ces officiers et délégués, dans l'exercice de leurs fonctions syndicales, peuvent s'absenter sans perte de traitement suivant le mode établi ci-dessous :
- a) aux fins de cet article, les officiers et délégués (deux au maximum en temps régulier et trois au maximum en période de négociations) sont autorisés à s'absenter pour exercer leurs fonctions syndicales ;
 - b) à moins de circonstances incontrôlables, tout salarié qui désire s'absenter pour affaires syndicales doit en avertir son supérieur immédiat un (1) jour à l'avance ;
 - c) un maximum de cent cinq (105) heures de congé par année est accordé pour l'ensemble des salariés couverts par la présente convention ;
 - d) les heures de libération non utilisées pendant une année (1^{er} mai au 30 avril) ne pourront être reportées à l'année suivante ;
 - e) les jours consacrés aux négociations, à la conciliation aux rencontres patronales/syndicales ou à l'arbitrage ne sont pas inclus dans ces cent cinq (105) heures.
- 6.3 Les séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage ont lieu dans la région du siège social de l'employeur.
- 6.4 Les salariés membres du comité des relations professionnelles (CRP) pourront s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité.
- 6.5 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié doit être accompagné d'un représentant syndical de son choix lors d'une convocation avec l'employeur ou son représentant.
- 6.6 L'employeur s'engage à libérer, avec traitement, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage pour le temps jugé nécessaire par le tribunal. La personne ainsi libérée avise son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.



- 6.7 L'employeur fournit une salle dans les locaux du Parti aux fins d'assemblée syndicale, le temps et le lieu ayant été mutuellement convenus entre les deux (2) parties. Le syndicat assume les frais supplémentaires relatifs à cette utilisation.
- 6.8 Le syndicat pourra aviser les salariés de la tenue de réunions ou d'activités syndicales à l'aide des moyens de communication interne utilisés au Parti. Il est entendu que lesdits renseignements ne devront contenir aucun texte préjudiciable à l'employeur ou à ses représentants.

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a stylized 'RM' followed by a large, flowing flourish.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

7.1 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi, sauf pour la période comprise entre le dimanche précédant le 24 juin et le dimanche précédant la fête du Travail pendant laquelle la semaine de travail est de trente-deux heures et demie (32 ½).

7.2 La journée de travail est de 9 h à 17 h. Les heures de permanence sont également ajustées pour tenir compte de la période d'été décrite à l'article 7.1. L'horaire d'un poste peut être autre que les heures de permanence, après entente au CRP. L'horaire de travail est flexible selon les besoins lors des événements statutaires ou extraordinaires.

7.3 Période de repas

L'employeur accorde à tous les salariés une période d'une (1) heure pour le dîner. Si le salarié le désire, il peut prendre moins d'une heure pour cette période et reporter le temps restant en fin de journée.

7.4 Période de repos

Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Si le salarié le désire, il peut reporter ces pauses au début ou à la fin de sa journée de travail.

7.5 Heures supplémentaires

Toute heure supplémentaire doit être autorisée au préalable par le supérieur immédiat et accordée par ordre d'ancienneté de service et de poste. Le salarié ne peut refuser de faire des heures supplémentaires à moins de motifs valables ou à moins que le salarié n'ait reçu un préavis de deux (2) heures.

7.6 Constitue des heures supplémentaires tout travail exécuté en excédant de trente-cinq (35) heures de travail rémunérées. Pour le travail effectué entre la trente-sixième (36^e) et la quarantième (40^e) heure, le salarié est rémunéré à taux simple. Au-delà de la quarantième heure, les heures supplémentaires seront rémunérées à temps et demi au salarié.

7.7 Les heures supplémentaires sont comptabilisées dans une banque de temps individuelle. Sauf dans le cas décrit à la clause 7.7.1, le nombre maximal d'heures qu'il est permis d'accumuler dans une banque de temps est de cent quarante (140). Il est entendu que le salarié devra établir avec l'employeur un plan de reprise de temps pour l'utilisation de sa banque d'heure dans l'année en cours. Sauf dans le cas décrit à la clause 7.7.2, à la fin de l'exercice annuel, aucune banque ne devra dépasser soixante-dix (70) heures.



- 7.7.1 À partir de sept (7) semaines avant le jour du vote de l'élection générale et jusqu'au 31 décembre de l'année suivant l'année de l'élection générale, le nombre maximal d'heures qu'il est permis d'accumuler dans une banque de temps est de deux cent dix (210) heures.
- 7.7.2 À la fin de l'exercice annuel d'une année d'élection générale, il est permis de dépasser la limite des soixante-dix (70) heures qui redevient effective au 31 décembre de l'année suivante.
- 7.8 À partir de sept (7) semaines avant le jour du vote de l'élection générale, sans égard aux heures effectivement travaillées lors d'une période électorale, soit du jour du déclenchement et jusqu'au jour des élections inclusivement, la banque de temps supplémentaire de chaque personne salariée est créditée de soixante-dix (70) heures au lendemain des élections.
- 7.9 Lorsqu'un salarié doit revenir pour effectuer un travail, il reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures au taux horaire régulier.
- 7.10 Tout le temps normalement requis pour les déplacements d'un salarié dans le cadre de ses fonctions est considéré comme du temps supplémentaire si ces déplacements ont lieu en dehors des heures normalement travaillées et les articles 7.7 à 7.9 s'appliquent.

ARTICLE 8 CONGES SPÉCIAUX

8.1 Tout salarié bénéficie annuellement des congés payés ainsi distribués :

- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la journée nationale des patriotes
- la fête nationale des Québécois et des Québécoises (24 juin)
- la fête du déménagement (1^{er} juillet)
- la fête du Travail
- la fête de l'Action de grâces
- une période de dix (10) jours consécutifs compris entre le 20 décembre et le 8 janvier. Cette période est la même pour tous les salariés.
- un congé supplémentaire de deux heures et demie (2 ½) par semaine durant la période comprise entre le dimanche précédant le 24 juin et le dimanche précédant la fête du Travail. Soit l'équivalent de vingt-cinq (25) heures.

8.2 Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances d'un salarié ou si un salarié doit travailler un jour férié, celui-ci peut reporter une journée de vacances ou le congé férié à une date ultérieure qui fait l'objet d'une entente avec l'employeur.

8.3 Entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, au prorata du nombre de mois travaillés pendant l'année, le salarié peut prendre, en plus des congés prévus à la clause 8.1, un maximum de dix (10) jours de congé de maladie payé par année dont cinq (5) peuvent être utilisés pour affaires personnelles. Ces dix (10) jours peuvent être utilisés en demi-journées.

8.4 Le salarié qui désire se prévaloir d'un congé pour affaires personnelles devra au préalable, à moins de circonstances exceptionnelles, avoir fourni un avis d'au moins soixante-douze (72) heures à l'employeur.

8.5 Sur production d'une attestation de la Cour, le salarié qui doit agir comme juré ou témoin recevra son salaire régulier pendant la période de temps où il agit comme tel. Sur réception des taxes de juré, ces montants seront remis à l'employeur.

8.6 **En cas de décès :**

- a) du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père et de la mère ; le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs à moins d'obligation découlant du décès;



- b) du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère ; le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs à moins d'obligation découlant du décès;
- c) de la belle-sœur, du beau-frère, des grands-parents, du beau-fils, de la belle-fille ou des petits enfants ; le salarié a droit à un jour ouvrable;
- d) si le salarié assiste aux funérailles, il aura droit à une (1) journée supplémentaire aux fins de transport lorsque la distance ou les circonstances les justifient;

Généralement, une distance supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour le justifie;

- e) aux fins de calcul, les congés mentionnés aux paragraphes a) à d) ont comme point de départ la date du décès et les journées peuvent être prises séparément entre le jour du décès et n'excédant pas sept (7) jours après la période des funérailles (exposition, cérémonie, crémation ou mise en terre). Cependant, le congé peut débuter à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001).

8.7 À l'occasion de son mariage, le salarié ayant terminé sa période de probation a droit à un (1) jour de congé rémunéré.



ARTICLE 9 ASSURANCES COLLECTIVES (VIE-ACCIDENT-MALADIE-SALAIRE)

9.1 L'employeur s'engage à maintenir un plan d'assurance collective (vie-accident-maladie-soins dentaires-lunettes) pendant la durée de cette convention. Le contrat d'assurance concernant les salariés est disponible sur demande.

L'employeur déduit du traitement de chaque salarié un montant égal à trente pour cent (30 %) du coût de la prime.

9.2 L'employeur communiquera à tout nouveau salarié, dès son entrée en service, tous les renseignements utiles concernant l'assurance collective en vigueur au moment dudit engagement.

9.3 Le salarié qui s'absente pour un congé de maladie doit aviser l'employeur de la date prévue pour son retour au travail. Une semaine avant son retour au travail, l'employeur l'avise de la date de son retour. Si le salarié refuse ou néglige de revenir au travail à la fin de son congé de maladie ou d'accident, ce salarié perd son emploi.

9.4 L'employeur peut demander une attestation écrite, signée par un médecin, pour un salarié malade pour plus de trois (3) jours.

9.5 En cas de congé d'invalidité-prolongée, l'employeur et le syndicat peuvent chacun demander une contre-expertise médicale avec un médecin de leur choix. Les coûts de la contre-expertise sont aux frais du demandeur.



ARTICLE 10 DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

- 10.1 La salariée qui est déclarée admissible aux prestations de maternité a droit de recevoir, pour chacune des dix-huit (18) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et ces prestations de maternité.
- 10.2 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 10.3 La salariée peut bénéficier d'un congé sans solde lors d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines additionnelles si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La salariée peut avoir recours à sa banque de temps ou de vacances.
- 10.4 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la dix-neuvième (19^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde de deux (2) semaines. La salariée peut avoir recours à sa banque de temps ou de vacances.
- 10.5 Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit au congé prévu à l'article 10.6.
- 10.6 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé discontinu. Celle-ci peut revenir avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 10.7 Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la salariée pour l'un des motifs suivants :
- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;
 - Elle a un accident ou une maladie non liée à sa grossesse, et ce, pour une durée maximale de quinze (15) semaines;
 - Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période de six (6) semaines.

Congé de paternité

- 10.8 Le salarié, dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le trentième (30^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- 10.9 De plus, en vertu de l'article 18 de la Loi sur l'assurance parentale, le salarié a droit, selon le cas, à cinq (5) semaines de prestations de paternité à soixante-dix pour cent (70 %) de son revenu hebdomadaire moyen (régime de base) ou à trois (3) semaines à soixante-quinze pour cent (75 %) (Régime particulier)
- 10.10 Le salarié qui est déclaré admissible aux prestations de paternité a droit de recevoir, pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations de paternité selon le RQAP, selon le régime choisi, à une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et ces prestations de maternité.
- 10.11 Le salarié dont la conjointe décède après la naissance de l'enfant se voit transférer le résiduel des dix-huit (18) semaines de congé de maternité et la part résiduelle de l'indemnité s'y rattachant.

Congé pour adoption

- 10.12 Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'au plus trente-sept (37) semaines ou d'au plus vingt-huit (28) semaines selon le cas.

Le salarié dont l'enfant adoptif est hospitalisé a droit audit congé de façon discontinue. Il peut revenir au travail avant la fin de son congé pour adoption et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

- 10.13 Le salarié a droit, pour chacune des semaines prévues à l'article 10.17 à une indemnité complémentaire égale à quatorze pour cent (14 %) de son salaire et ce, pour la période pour laquelle il reçoit des prestations de la RQAQ.

Congé parental

- 10.14 Tout salarié a droit à un congé parental selon le Régime québécois de l'assurance parentale. Ce congé débute au plus tôt le jour de la naissance ou dans le cas de l'adoption, la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents dans le cadre de la procédure d'adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant, sans toutefois excéder la période de prestations applicable prévue au RQAP.

- 10.15 Le salarié éligible aux prestations de congé parental reçoit de l'employeur une indemnité complémentaire égale à quatorze pour cent (14 %) de son salaire et ce, pour la période pour laquelle il reçoit des prestations de la RQAQ.

Avantages et préavis

- 10.16 Durant le congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit et en tenant compte des lois applicables, des avantages suivants :

- a) accumulation de l'ancienneté;
- b) maintien de la banque de congés de maladie;
- c) accumulation des vacances;
- d) participation aux assurances collectives.

- 10.17 Pour obtenir le congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Dans le cas d'un congé de maternité, ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de produire à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- 10.18 Le fait de bénéficier de l'un ou l'autre des congés prévus au présent article ne peut conférer au salarié un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Droit de retour

- 10.19 Au retour du congé de maternité, de paternité, du congé d'adoption et du congé parental, le salarié régulier reprend son poste. Dans l'éventualité où il y aurait eu réduction de personnel, le salarié a droit aux dispositions de l'article 17.

- 10.20 Le salarié régulier qui a bénéficié d'un congé tel que prévu au présent article peut demander un congé sans traitement à temps partiel pour une durée n'excédant pas vingt (20) semaines. Les modalités de retour sont convenues entre les parties.

10.21 Le congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption, peut être d'une durée moindre que la durée initialement prévue. Dans un tel cas, un préavis écrit de deux (2) semaines doit être donné à l'employeur. Faut de préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre le salarié avant deux (2) semaines de la date du préavis.

10.22 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, par courrier recommandé, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue. La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée est présumée avoir démissionné.

Retour progressif

10.23 Le salarié qui bénéficie des congés prévus au présent article peut demander de se prévaloir d'un retour au travail progressif, c'est-à-dire deux (2) journées/semaine, et ce, pour une durée n'excédant pas vingt (20) semaines. Il peut bénéficier d'un retour progressif comportant un plus grand nombre de journées, en tenant compte cependant de l'impact sur ses prestations.

Report des vacances

10.24 Le salarié peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption, si au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, il en avise par écrit l'employeur. La date du report est établie après entente entre le salarié et l'employeur.

10.25 Dans l'application des diverses dispositions du présent article, les parties devront tenir compte des modalités prévues à la Loi sur l'assurance parentale, au Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale et aux autres dispositions applicables, et verront, le cas échéant, à y apporter les aménagements et adaptations nécessaires.

ARTICLE 11 CONGE SANS TRAITEMENT

- 11.1 Le salarié régulier qui, pour une raison valable désire obtenir un congé sans traitement, doit faire une demande écrite à l'employeur. L'employeur peut refuser un tel congé pour des motifs valables. À son retour, ce salarié bénéficie de tous ses droits et avantages acquis au moment de son départ.
- 11.2 Aucun congé sans traitement n'est accordé pour une période de plus (1) an, à moins d'entente écrite entre l'employeur, le salarié et le syndicat. Sauf pour des situations d'extrême urgence, hors du contrôle du salarié et dont la preuve lui incombe, si le salarié refuse ou néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans traitement, son départ est considéré volontaire.
- 11.3 Le salarié en congé sans traitement peut maintenir son plan d'assurance à la condition d'assumer lui-même le paiement de la prime entière. Il conserve l'ancienneté accumulée avant son congé sans traitement.
- 11.4 Pendant toute la durée de son congé sans traitement, le salarié demeure couvert par la présente convention et bénéficie de celle-ci sauf les articles 7,8,12,13,14,28 et 29.
- 11.5 Un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois est accordé au salarié qui en fait la demande à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant après entente avec l'employeur. Au retour de ce congé sans traitement, le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité où il y aurait eu réduction de personnel, le salarié a droit aux dispositions de l'article 17.
- 11.6 Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 11.7 Le salarié qui s'absente plus de quatre-vingt-dix (90) jours pour un congé prévu aux articles 10 et 11 doit remettre à l'employeur, s'il y a lieu, tous les équipements qu'il a en sa possession tels que cellulaire, ordinateur etc. durant son congé, à moins d'une entente de remboursement des frais reliés à l'utilisation.



ARTICLE 12 DROITS DE SCOLARITÉ

- 12.1 Sur présentation d'une attestation d'études dans les six (6) mois suivants la fin des cours, l'employeur rembourse cinquante pour cent (50 %) des droits de scolarité pour des études pertinentes à l'emploi occupé si l'employeur avait préalablement autorisé ce cours. L'employeur doit rembourser cent pour cent (100 %) des droits s'il a exigé que le salarié suive ces cours.
- 12.2 L'employeur et le syndicat travailleront de concert, au sein du CRP, en chaque début d'année, afin d'élaborer un plan de formation en relation avec les besoins des salariés, les besoins de l'employeur et les fonctions des salariés.



ARTICLE 13 VACANCES

13.1 Tous les salariés régis par la présente convention collective ont droit aux périodes de vacances définies ci-après, suivant leur ancienneté.

- a) Le salarié a droit à une journée et trois quarts (1 $\frac{3}{4}$) de vacances payées par mois ou partie de mois travaillé pour le compte de l'employeur ;
- b) quatre (4) semaines de vacances payées pour les salariés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté ;
- c) cinq (5) semaines de vacances pour les salariés ayant plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

Le 1er mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

13.2 La période de vacances est comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril. Les jours de congé accordés pour le temps des Fêtes ne sont pas considérés comme des journées de vacances. Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises à l'intérieur de la période de référence sauf lors de circonstances particulières où une entente serait conclue entre les parties. Cependant, il est permis au salarié de maintenir en tout temps un maximum de deux semaines de vacances en réserve.

Les salariés procèdent au choix de leur période de vacances par ordre d'ancienneté en tenant compte de la nécessité du service.

L'employeur peut refuser une période de vacances pour les périodes électorales et référendaires.

L'employeur peut également refuser une période de vacances pendant une période de financement ou un congrès national. Tout litige à ce sujet sera soumis au CRP.

13.3 La paie de vacances sera remise au salarié selon les modalités prévues à l'article 29.

ARTICLE 14 ACCIDENT DU TRAVAIL

14.1 L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter les lois suivantes :

- les chartes et le Code civil du Québec;
- les lois et règlements du Québec.

14.2 Santé et sécurité

- 14.2.1 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires mis à sa disposition pour maintenir de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail.
- 14.2.2 Si un salarié constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur immédiat dans les meilleurs délais.
- 14.2.3 Le syndicat se choisit un représentant syndical de santé et de sécurité et avise l'employeur. Sauf en cas d'urgence, après entente avec son supérieur immédiat, le représentant syndical de santé et de sécurité, selon le cas, fait enquête sur toute situation concernant la santé et la sécurité. Sauf en cas d'urgence, il ne peut utiliser plus de deux (2) jours par année de travail à cette fin.
- 14.2.4 Sur demande à l'employeur, une rencontre doit avoir lieu sur tout problème de santé ou de sécurité. L'employeur doit répondre par écrit, dans les trois (3) jours, à toute demande écrite soumise par le syndicat sur une question concernant la sécurité et la santé.
- 14.2.5 À défaut d'entente entre les parties sur une question concernant la sécurité ou la santé d'un ou de plusieurs salariés, celle-ci est soumise au CRP.



ARTICLE 15 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR

- 15.1 L'employeur rembourse les dépenses justifiables encourues par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions.
- 15.2 Lorsque les salariés sont appelés à travailler à l'extérieur du lieu de travail habituel, ils bénéficient d'une allocation de dépenses d'après les montants suivants :

Chambre	60 \$ par nuit, à moins que les réservations ne soient faites par l'employeur, sur présentations de pièces justificatives ;
Repas	La présente convention applique les per diem en vigueur de la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement » du Secrétariat du Conseil du Trésor du Québec. Au moment de la signature de la présente convention, l'article 13 de la directive prescrit les per diem suivants : - déjeuner : 13,75 \$ - dîner : 18,90 \$ - souper : 28,50 \$

À moins d'indication contraire, tous les frais de chambre et de transport (autobus, train, avion) sont remboursables seulement sur présentation de pièces justificatives. Tous les frais sont remboursables dans les quinze (15) jours suivant la présentation du rapport de dépenses par les services comptables.

- 15.3 Lorsqu'un salarié fait plus de trois (3) heures supplémentaires consécutives dans la même journée sans préavis, l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, assume le coût réel d'un repas jusqu'à concurrence de vingt dollars (20 \$).
- 15.4 Lorsqu'à la demande de l'employeur, un salarié est obligé de déménager, tous les frais encourus pour le déménagement sont à la charge de l'employeur.



- 15.5 Les salariés qui sont autorisés à se servir occasionnellement de leur automobile dans l'exercice de leur fonction reçoivent les compensations suivantes :
- a) le salarié reçoit les montants décrétés par le Conseil du Trésor du Québec, ceci y incluant les frais supplémentaires lorsqu'il fait du covoiturage, pour chaque kilomètre parcouru.
 - b) tous les frais concernant les postes de péage, traversiers et autres seront remboursés par l'employeur.
 - c) L'employeur paie le kilométrage effectivement effectué, lorsqu'il est nécessaire pour le salarié d'utiliser son véhicule dans le cadre de ses fonctions.
- 15.6 Lorsque l'emploi du salarié nécessite l'utilisation d'un téléphone cellulaire, l'employeur lui rembourse jusqu'à 60\$ par mois pour l'usage de son appareil personnel. Cette allocation est payable sur présentation de la facture du forfait cellulaire.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 16 PROMOTION ET EMBAUCHE

- 16.1 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé, y compris les postes temporaires, doit être affiché dans tous les bureaux de l'employeur et envoyés aux personnes en mise à pied temporaire.
- 16.2 L'avis est affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et contient les informations suivantes : le nom du service concerné, la description de la fonction, le lieu habituel de travail, le salaire prévu à la convention de même que la date ultime pour postuler qui doit se situer à l'extérieur de la période d'affichage.
- 16.3 L'employeur expédie au syndicat copie des candidatures des postulants.
- 16.4 À compétence égale, la préférence est accordée aux salariés syndiqués et s'il y a lieu l'ordre d'ancienneté s'applique.
- 16.5 L'employeur avise, par écrit, le syndicat de tout changement qui survient dans le personnel à la suite d'embauche, de promotion, de transfert ou de nouvel engagement. Cet avis contient tous les renseignements prévus à la clause 5.6.
- 16.6 Pendant la durée de son embauche et dans les six (6) mois suivants la fin de son mandat, un salarié temporaire possède de l'ancienneté lorsqu'il pose sa candidature à un poste.



ARTICLE 17 TRANSFERT ET MISE À PIED

- 17.1 Un salarié ne peut refuser un transfert de poste s'il a la compétence, celle-ci étant basée sur la formation et l'expérience. Toutefois, le salarié transféré ne peut subir de baisse de salaire. Dans le cas où un salarié demande un transfert, il sera rémunéré selon le salaire afférent à ce poste.
- 17.2 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le salarié à temps complet ou à temps partiel doit recevoir un avis écrit, au moins (1) mois avant sa mise à pied. Pour les salariés comptant plus de dix (10) ans de service, l'avis sera d'au moins huit (8) semaines. Les salariés en période de probation ont droit à une semaine de préavis. Une copie de cet avis doit être envoyée au syndicat.
- 17.3 Lorsque l'employeur doit faire des mises à pied pour manque de travail, elles doivent se faire en respectant l'ordre d'ancienneté par service et par poste.
- 17.4 L'employeur peut procéder à des mises à pied temporaires parmi les salariés réguliers selon les modalités suivantes :
- a) l'employeur doit fournir un préavis écrit au salarié régulier touché par cette mise à pied selon les modalités indiquées à l'article 17.2. En cas de force majeure, le préavis peut être réduit à deux (2) semaines ;
 - b) l'employeur s'engage à défrayer en totalité les primes d'assurances collectives pour un salarié régulier pendant sa mise à pied temporaire ;
 - c) le salarié régulier mis à pied temporairement accumule de l'ancienneté pendant sa période de mise à pied ;
 - d) l'employeur s'engage à aviser, par courrier recommandé, tous les salariés en mise à pied temporaire de l'ouverture d'un poste. L'embauche doit se faire en respectant l'ordre d'ancienneté.

Au terme de la période d'admissibilité pour des prestations d'assurance-emploi, lorsque le salarié n'a toujours pas été rappelé au travail, le lien d'emploi est rompu et l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 30.1.

Le salarié mis à pied de façon temporaire n'a droit à ses vacances qu'à la fin de la mise à pied (retour ou départ).

Si le salarié refuse ou néglige de revenir au travail lors du rappel, ce départ sera considéré comme un départ volontaire.

L'employeur ne peut remplacer un salarié en mise à pied temporaire par un salarié temporaire ou surnuméraire.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.1 Aux fins d'application des présentes, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tous les salariés régis par la présente.
- 18.2 Lorsque la période de probation d'un salarié à l'essai est terminée, sa date d'ancienneté rétroagit à sa date d'embauche.
- 18.3 Accumulation de l'ancienneté : les salariés à temps complet ou à temps partiel accumulent de l'ancienneté dans les cas suivants et pendant le temps spécifié ci-après :
- a) dans le cas d'accident de travail, l'accumulation étant sans limites;
 - b) pendant le temps qu'ils occupent pour l'employeur une fonction supérieure non couverte par la présente convention, l'accumulation étant sans limites;
 - c) pendant un congé parental, de maternité, de paternité et d'adoption ou pendant toute la période d'absence pour maladie. L'accumulation étant sans limites.
- 18.4 Conservation de l'ancienneté : lorsqu'un salarié à temps complet ou à temps partiel obtient un congé sans traitement, il conserve l'ancienneté acquise au moment de son départ, à moins qu'une entente signée par les parties patronale et syndicale ne prévoie d'autres dispositions.
- 18.5 Les salariés perdent leur ancienneté et leur emploi :
- a) lorsqu'ils quittent volontairement leur emploi au sein du Parti;
 - b) lorsqu'ils sont congédiés et ne sont pas repris au service de l'employeur après entente entre les parties ou à la suite d'une décision arbitrale;
 - c) six (6) mois après la fin de son contrat s'il s'agit d'un salarié temporaire.
- 18.6 Lorsqu'un salarié temporaire est engagé à titre de régulier, sa date d'ancienneté rétroagit à sa première date d'embauche à titre de temporaire.



ARTICLE 19 PERMANENCE ET PROBATION

- 19.1 La permanence est accordée à tout salarié à temps plein ou à temps partiel, après une période de probation de six (6) mois, sauf entente écrite entre le syndicat et l'employeur.
- 19.2 Tant qu'il n'a pas acquis la permanence, ce salarié ne peut être défendu selon l'article 22 de la présente convention et l'employeur n'est pas soumis envers ce salarié à la procédure dudit article.
- 19.3 À la suite de l'obtention d'un poste par affichage par un salarié, le CRP discutera des modalités de la période de probation.
- 19.4 Si au cours de la période de probation, l'employeur considère que le salarié ne peut occuper ce poste, le salarié retourne au poste qu'il occupait préalablement.
- 19.5 Nonobstant l'article 19.1, lors d'une année d'élections générales, le calcul de la période de probation est interrompu entre le 1^{er} jour du septième (7^e) mois précédant le jour du scrutin et la remise des rapports de dépenses électorales au Directeur général des élections du Québec.
- 19.5.1 Lors de l'élection générale du 5 octobre 2026, l'application de l'article 19.5 aura pour effet que le calcul de la période de probation sera interrompu entre le 1^{er} mars 2026 et le 31 janvier 2027.
- 19.6 Si, à la suite de la remise des rapports de dépenses électorales, un salarié temporaire embauché durant la période décrite à l'article 19.5 obtient un poste permanent dans un emploi requérant les mêmes compétences, la période pour laquelle il a travaillé pour l'employeur, jusqu'à concurrence de six (6) mois, est reconnue comme période de probation.



ARTICLE 20 ENGAGEMENT D'UN TEMPORAIRE

- 20.1 Un salarié temporaire peut être engagé soit pour remplacer un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel, ou pour effectuer une tâche spécifique, mais il ne peut dépasser le délai maximal fixé à l'article 1.7.
- 20.2 La période d'embauche d'un salarié temporaire ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines consécutives, à moins d'entente entre les parties permettant l'embauche pour la durée d'un projet. Ce salarié peut, entre autres, remplacer un permanent en congé, en congé de maladie, en accident du travail, en congé de maternité ou en congé sans traitement, dans lesquels cas, la période peut excéder cinquante-deux (52) semaines consécutives.
- 20.3 Durant son emploi pour la durée de son mandat, le salarié bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective sauf ceux prévus par les articles 10, 11, 17 et 30.
- 20.4 Lorsqu'il y a ouverture d'un emploi pour un temporaire, les articles 16.1, 16.2 et 16.3 s'appliquent, à moins d'une entente entre l'employeur et le syndicat permettant de suspendre l'application de ces articles.
- 20.5 Pour être éligible aux congés spéciaux prévus à l'article 8 de la présente convention collective, le salarié temporaire doit avoir complété au moins trois (3) mois de service continu.
- 20.6 Le salarié temporaire ne peut effectuer une tâche comprise dans la description de tâche d'un poste syndiqué à moins d'entente tacite entre la partie patronale, le syndiqué et le syndicat.



ARTICLE 21 MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.1 Aux fins de la présente, les mesures disciplinaires reconnues sont le rapport disciplinaire, la suspension et le congédiement.
- 21.2 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur avant d'imposer cette mesure, communique par écrit au salarié et au syndicat, dans un délai maximum de dix (10) jours après avoir pris connaissance de l'acte posé, un avis spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui.
- 21.3 Le salarié averti d'une mesure disciplinaire peut demander dans les cinq (5) jours à la direction générale d'être entendu pour faire valoir son point de vue. Il doit être accompagné d'un représentant du syndicat. Ce délai expiré, l'employeur peut verser au dossier du salarié le rapport disciplinaire, procéder à la suspension ou au congédiement.
- 21.4 L'employeur doit fournir au syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 21.5 Lorsque le syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la décision de la direction générale, il peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément à la présente convention.
- 21.6 Sur demande à l'employeur, un salarié peut consulter ou demander une copie de son dossier, et ce, en présence d'un représentant du syndicat s'il le désire.
- 21.7 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois subséquents, d'une autre mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié.
- 21.8 Une suspension n'interrompt pas les années de services d'un salarié.



ARTICLE 22 CONGÉDIEMENT

- 22.1 Les salariés ne peuvent être congédiés que pour cause juste et valable.
- 22.2 Cependant, avant de congédier un salarié, l'employeur doit donner un avis par écrit mentionnant les raisons de son congédiement d'au moins dix (10) jours. Dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, le syndicat peut faire les représentations à l'employeur, lequel est tenu de le recevoir.
- 22.3 Le délai de dix (10) jours au paragraphe précédent étant épuisé, l'employeur peut procéder au congédiement.
- 22.4 Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement doit soumettre directement son grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours qui suivent.
- 22.5 Si le salarié ou le syndicat n'a pas soumis son grief de congédiement dans le délai prévu au paragraphe précédent, il perd de ce fait tous ses droits de recours.
- 22.6 Si l'employeur n'a pas respecté toute la procédure prévue ou s'il n'a pas respecté les délais mentionnés, le salarié est réintégré par le fait même dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges comme s'il n'avait jamais eu l'intention de le congédier.
- 22.7 Le salarié, à la suite d'une décision arbitrale favorable, est réintégré avec tous les droits et privilèges.
- 22.8 Les parties aux présentes peuvent convenir de prolonger les délais mentionnés aux clauses précédentes. Cette entente devra être écrite et signée par les deux parties aux présentes.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a large, sweeping flourish that ends in a hook.

ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

23.1 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de recourir à la procédure de grief. Le syndicat et l'employeur conviennent de s'informer le plus tôt possible de la naissance d'un grief et de se conformer à la procédure suivante :

23.2 Première étape

Tout grief entre un salarié ou un groupe de salariés et l'employeur devra être soumis par le syndicat ou le syndiqué à la direction générale. La direction générale transmet au syndicat une décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.

23.3 Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou si la décision n'est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat exige une rencontre avec des membres du conseil exécutif national du Parti dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation de la décision par l'employeur. Le plaignant peut accompagner le syndicat lors de cette rencontre s'il le désire. Les membres du conseil exécutif national du Parti ont dix (10) jours ouvrables pour faire connaître au syndicat leur position par écrit.

23.4 Troisième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou si la rencontre prévue à la deuxième étape n'a pas lieu, le grief est porté immédiatement en arbitrage conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention.

23.5 Les parties peuvent convenir de prolonger les délais mentionnés aux clauses précédentes. Toute prolongation des délais doit faire l'objet d'une entente écrite.

23.6 L'employeur et le syndicat accuseront réception par écrit des documents déposés dans le but de confirmer la date servant à calculer les délais.

23.7 Un salarié qui présente un grief ne doit d'aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

23.8 Aucun grief ne pourra être annulé pour une question d'ordre procédural, sauf dans le cas des délais ci-haut mentionnés.

ARTICLE 24 ARBITRAGE

- 24.1 Si les parties n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la façon suivante :
- a) dans les cinq (5) jours suivant l'expiration des délais mentionnés à l'article 23.3, le syndicat avise l'employeur de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage ;
 - b) cet avis doit renfermer la nature du grief de même que le nom et l'adresse du salarié visé ;
 - c) les parties conviennent de procéder sans assesseur ;
 - d) l'arbitre est choisi d'un commun accord entre le syndicat et l'employeur.
- 24.2 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.
- 24.3 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'issue d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux articles de la présente convention.
- 24.4 Cependant, il a toute autorité en matière disciplinaire pour confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters that appear to be 'R' and 'G'.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 25.1 Dans l'éventualité d'une transformation ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif ainsi que dans les procédés et/ou lieux de travail, l'employeur, de concert avec le syndicat, doit tout mettre en œuvre pour permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations, etc., et autant que faire se peut, de garder son emploi sans perte de traitement, droits et privilèges.
- 25.2 Tout salarié qui ne pourrait s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations verra son cas référé au CRP afin que soit élaboré un plan de formation lui permettant de conserver son emploi.
- 25.3 Si le plan de formation décrit à l'article 25.2 échouait, le salarié recevra une indemnité selon les modalités prévues à l'article 30.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' and 'C' followed by a flourish.

ARTICLE 26 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

26.1 Le comité des relations professionnelles (CRP) est composé comme suit :

- d'une part, deux (2) représentants de l'employeur ;
- d'autre part, deux (2) représentants du syndicat ;

26.2 Les fonctions du comité consistent à étudier les méthodes et techniques de travail utilisées ainsi que toutes les nouvelles directives concernant les conditions de travail de même que toute transformation, modification dans la structure ou le système administratif de l'employeur. Il en est de même aussi de la description, l'évaluation des tâches, l'équité salariale, la santé et la sécurité au travail, la formation et concernant aussi tout sujet d'ordre professionnel ou administratif.

26.3 Le comité siège pendant les heures régulières de travail. Ce comité se réunit au moins six (6) fois par année, excluant juillet et août. Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

26.4 En cas d'impasse, les parties pourront soumettre le litige à un arbitrage selon les articles 23 et 24 de la présente convention.

ARTICLE 27 RÉMUNÉRATION

Règles de classement

- 27.1 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement salarial de toute fonction nouvelle ou modifiée seront réalisés selon le plan d'évaluation convenu entre les parties.
- 27.2 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des emplois.
- 27.3 L'employeur définit le contenu des emplois selon le travail accompli par le salarié ou qu'il est tenu d'accomplir. Le syndicat, par le biais du CRP, et les salariés collaborent à la préparation des descriptions de tâches.
- 27.4 Lorsque le CRP aura proposé un plan d'évaluation des emplois, le salarié qui, à la suite de la modification de ses tâches, prétendra :
- 1) devoir changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est assigné;
 - 2) que la description des fonctions n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches accomplies, pourra formuler, après avoir avisé son supérieur immédiat, une demande de révision à l'employeur par l'entremise de son syndicat. Cette demande devra indiquer les motifs justifiant une révision.

L'employeur, après entente avec le CRP, pourra modifier les tâches du salarié pour les rendre conformes à l'évaluation ou modifier l'évaluation du poste. À défaut d'entente, les articles 23 et 24 s'appliquent.

- 27.5 Lorsque l'employeur modifie ou crée un poste, il en informe le syndicat et lui remet une copie de la description et de l'évaluation du poste.



ARTICLE 28 TRAITEMENT

28.1 Deux échelles salariales sont en vigueur :

Échelle salariale		
Base annuelle		
Classes	Minimum	Maximum
Soutien	45 000 \$	71 000 \$
Professionnel	50 000 \$	76 000 \$

28.2 Le 1^{er} janvier 2024, les salariés reçoivent une augmentation salariale de trois pour cent (3 %) ou deux mille dollars (2 000 \$).

28.3 L'augmentation salariale est effective le 1^{er} mai de chaque année, et ce, dès 2024.

28.3.1 L'augmentation salariale est conditionnelle à la complétion du processus d'évaluation annuelle.

28.4 Pour le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale, l'augmentation salariale correspond à :

Année	Augmentation	
2024	4 %	2 500 \$
2025	3.5 %	2 200 \$
2026	3 %	2 000 \$
2027	3 %	2 000 \$

28.5 Pour le salarié qui a atteint le maximum du salaire de sa classe, l'augmentation salariale annuelle correspond à deux pour cent (2 %) de son salaire.

28.6 Pour les salariés ayant moins d'un an de service au 1^{er} mai et plus de treize (13) semaines de service, la progression salariale sera effectuée au prorata des mois travaillés.

28.7 Les salariés ayant moins de treize (13) semaines de service ne sont pas admissibles à l'augmentation salariale.

28.8 Les salariés temporaires sont rémunérés selon la tâche à accomplir, la responsabilité et la compétence requise pour effectuer ce travail.

- 28.9 L'annexe B détermine la date d'entrée pour tous les salariés en poste au moment de la signature de la présente convention.
- 28.10 Lors de l'embauche, l'employeur évaluera les années d'expérience pertinentes à être reconnues. Dans un délai de trente (30) jours de l'embauche, le syndicat ou le salarié pourra contester cette décision par voie du CRP.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' and 'M' above a large, looped 'C'.

ARTICLE 29 VERSEMENT DU TRAITEMENT

29.1 Le versement du traitement sera effectué tous les deux (2) jeudis.

29.2 Les modalités de paiement seront conformes aux ententes à intervenir entre le syndicat et l'employeur.

A handwritten signature or set of initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.

ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE DÉPART

30.1 Une indemnité de départ à l'occasion d'une mise à pied est consentie selon les modalités suivantes :

- a) la personne continue de recevoir, à titre d'indemnité, pour une période déterminée en vertu des paragraphes c) et d), le traitement auquel elle avait droit au moment de son départ;
- b) la personne peut, avec l'accord de l'employeur, demander que l'indemnité à laquelle elle a droit soit versée en un seul versement;
- c) la période d'indemnité correspond à un mois (1) d'indemnité pour chaque période de douze (12) mois de service. Le nombre de mois d'indemnité accumulé ne peut, en aucun cas, excéder six (6) mois et être cumulé plus d'une fois, que la période d'engagement ait été continue ou non;
- d) nonobstant l'article 30.1 c), les salariés en poste au moment de la signature de la présente accumulent le nombre de mois d'indemnité indiqués à l'annexe B;
- e) lorsque la période d'emploi est supérieure ou inférieure à la période de service mentionnée à l'alinéa c), la période d'indemnité est calculée au prorata des jours de service accomplis.

30.2 Une indemnité de départ à l'occasion d'un départ volontaire est consentie selon les modalités suivantes aux salariés en poste au moment de la signature de la présente convention ;

- a) la personne continue de recevoir, à titre d'indemnité, pour une période déterminée en vertu des paragraphes c) et d), le traitement auquel elle avait droit au moment de son départ;
- b) la personne peut, avec l'accord de l'employeur, demander que l'indemnité à laquelle elle a droit soit versée en un seul versement;
- c) la période d'indemnité correspond à une (1) semaine d'indemnité pour chaque période de douze (12) mois de service. Le nombre de mois d'indemnité accumulé ne peut, en aucun cas, excéder six (6) semaines et être cumulé plus d'une fois, que la période d'engagement ait été continue ou non;
- d) nonobstant l'article 30.2 c), les salariés en poste au moment de la signature de la présente accumulent le nombre de mois d'indemnité indiqués à l'annexe B;



- e) lorsque la période d'emploi est supérieure ou inférieure à la période de service mentionnée à l'alinéa c), la période d'indemnité est calculée au prorata des jours de service accomplis.

30.3 Ces indemnités ne s'appliquent pas au salarié temporaire ni aux personnes congédiées ou ayant agi de mauvaise foi. Aux fins du présent article, les contraintes budgétaires ne constituent pas un motif de congédiement.

30.4 Afin de compenser les années sans régime de retraite, les salariés à l'emploi du Parti Québécois au 13 décembre 2010 auront droit, lors de leur départ à la retraite, au montant le plus élevé des deux cas suivants :

- a) l'indemnité de départ en cas de départ volontaire prévue à l'annexe B (la petite prime);

— OU —

- b) la différence entre :

L'indemnité de départ en cas de mise à pied prévue à l'annexe B (la grosse prime)

— ET —

Le montant qui sera versé par l'employeur au régime de retraite du salarié pour le nombre d'années entre le 13 décembre 2010 et le moment où le salarié aura l'âge de la retraite de soixante-cinq (65) ans;

- c) Ces deux montants sont calculés à partir du 13 décembre 2010 selon le salaire de chacun des salariés à l'emploi du Parti Québécois à cette date. Les calculs se trouvent à l'annexe C;
- d) Si le salarié prend sa retraite avant l'âge de soixante-cinq (65) ans, il obtient tout de même le montant d'indemnité prévu en vertu des paragraphes a), b) et c) du présent article.

Dans ce cas, l'employeur n'aura évidemment pas à verser le montant de sa participation au régime de retraite du salarié pour les années restantes;

- e) Si le salarié est mis à pied après l'âge de la retraite, il est considéré comme ayant pris sa retraite et est donc éligible au traitement et aux avantages inhérents à la prise de la retraite ou à la mise à la retraite. À l'occasion d'un départ volontaire après l'âge prévu de la retraite, le départ est considéré comme une mise à la retraite et non comme un départ volontaire et le salarié est donc éligible au traitement et aux avantages inhérents à la prise de retraite ou à la mise à la retraite;

- f) La personne continue de recevoir, à titre d'indemnité, pour une période déterminée en vertu de l'annexe B, le traitement auquel elle avait droit au moment de son départ;
- g) la personne peut, avec l'accord de l'employeur, demander que l'indemnité à laquelle elle a droit soit versée selon d'autres modalités.



ARTICLE 31 GÉNÉRALITÉS

- 31.1 L'employeur ne pourra déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.
- 31.2 La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne constitue pas une admission de droit ou de fait de la part du syndicat ou de la part du salarié ou de l'employeur.
- 31.3 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou une obligation de l'employeur ou du syndicat ou des salariés en vertu d'une loi applicable, présente ou future, du gouvernement du Québec et d'un règlement municipal.
- 31.4 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était déclarée nulle par voie d'arbitrage en regard des dispositions d'une loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 31.5 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

31.6 Respect des droits et libertés

Aux fins de l'application de la convention, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de son état de grossesse, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

31.7 Harcèlement sexuel et psychologique

31.7.1 Les parties reconnaissent le droit à un environnement de travail sain. L'employeur et les salariés doivent respecter la Politique de harcèlement en vigueur au Parti. En cas de non-respect de la politique, celle-ci dicte les recours prévus.

31.8 Responsabilité civile

31.8.1 L'employeur assume la défense de tout salarié qui est poursuivi par un tiers pour un acte posé dans l'exercice de ses fonctions. L'employeur paie, le cas échéant, tous les frais, charges et dépenses, y compris toute somme nécessaire pour transiger un procès ou pour satisfaire un jugement, pouvant découler de toute poursuite ou procédure de nature civile, criminelle ou

administrative, sauf si ce salarié a commis une faute lourde ou personnelle séparable de l'exercice de ses fonctions. Toutefois, lors d'une poursuite pénale ou criminelle, l'employeur assume le paiement des dépenses de ce salarié seulement s'il avait des motifs sérieux de croire que sa conduite était conforme à la loi ou si le salarié a été acquitté, jugé non coupable ou si l'affaire s'est soldée par un non-lieu.

De plus, l'employeur assume les dépenses de ce salarié s'il le poursuit pour un acte posé dans l'exercice de ses fonctions, s'il n'obtient pas gain de cause ou si le tribunal en décide ainsi. Si l'employeur obtient gain de cause en partie seulement, le tribunal pourra déterminer le montant des dépenses qu'il assumera.

31.8.2 L'employeur assume la défense de tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions en tant que salarié.

31.8.3 L'employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que le jugement impose à ce salarié en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par le salarié par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

- 1) le salarié ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à l'employeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- 2) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;
- 3) qu'il cède à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin.

31.8.4 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

31.8.5 Dès que la responsabilité civile de l'employeur est admise ou établie par un tribunal à la suite d'une poursuite intentée par un tiers, il indemnise le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens appartenant et normalement utilisé pour l'exercice de ses fonctions à la demande de l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière du salarié.



Dans le cas où le salarié détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol, la destruction totale ou partielle de ses biens, l'employeur ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

31.8.6 Les dispositions précédentes s'appliquent à tout salarié ayant été à l'emploi du Parti et qui est poursuivi pour des gestes en vertu d'actes posés alors qu'il était salarié du Parti dans la mesure où ces gestes ou ces actes ont été posés dans l'exercice de ses fonctions.

31.8.7 Le salarié pour qui s'applique les dispositions précédentes pourra obtenir une confirmation d'indemnisation à sa demande.

31.9 **Absence pour service public**

31.9.1 Le salarié régulier candidat à une élection fédérale, québécoise ou à un conseil municipal peut obtenir un congé sans traitement pour la durée de la campagne. Il est loisible au salarié de prendre à l'intérieur de cette période ses vacances annuelles.



ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE

- 32.1 Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
- 32.2 L'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 32.3 L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
- 32.4 Une copie de la présente clause concernant le RRFS-FTQ ainsi que toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
- 32.5 Tous les salariés ayant complété leur période d'essai doivent adhérer au régime de retraite à financement salarial de la FTQ. Les salariés non-syndiqués du Parti Québécois peuvent aussi adhérer conformément aux dispositions du régime. Dans un tel cas, leur adhésion est facultative.
- 32.6 Le texte du Régime fait partie intégrante de la convention collective.
- 32.7 La contribution de l'employeur est fixée à trois pour cent (3 %) du salaire régulier du salarié à compter du 1^{er} janvier 2011 et elle est obligatoire.
- 32.8 La contribution obligatoire du salarié est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, tels que définis dans l'évaluation actuarielle, moins la cotisation de l'employeur indiquée au paragraphe 32.7 et correspond à un minimum de trois pour cent (3 %) du salaire régulier du salarié à compter du 1^{er} janvier 2011.
- Le taux de rente unitaire est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1^{er} juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci.
- 32.9 L'employeur prélève sur chaque paie du salarié la contribution fixée à l'article 32.8 et verse ce montant au régime de retraite à financement de la FTQ, en plus de la contribution indiquée à l'article 32.7, et ce, conformément aux dispositions du régime.



- 32.10 L'accumulation de rentes continue durant les absences suivantes si le salarié assume le paiement de la cotisation salariale, dans lequel cas, l'employeur doit verser la cotisation patronale :
- a) Les absences pour cause de maladie ou d'accident prévues à la convention collective, pour la période visée ;
 - b) Les absences et les congés pour raisons familiales et parentales prévues à la convention collective et à la Loi sur les normes du travail, pour la période visée ;
 - c) Les absences en raison de lésion professionnelle prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, pour la période visée.
- 32.11 L'âge de la retraite, sans pénalité, est fixé à soixante-cinq (65) ans.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters, located in the bottom right corner of the page.

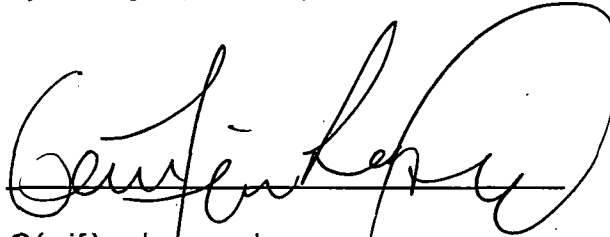
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.
- 33.2 Les dispositions de la présente convention sont appliquées jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Cependant, les parties conviennent et s'engagent à commencer les négociations dans les six (6) mois qui précèdent les échéances de la présente convention collective.

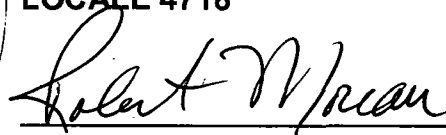
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTREAL, le 28 février 2024.

CRC
PERMANENCE NATIONALE DU PARTI QUÉBÉCOIS
~~POUR LE PARTI QUÉBÉCOIS~~

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4718



Génifère Legrand
Directrice générale du Parti Québécois



Robert Moreau
Président du syndicat

REÇU - RDRT

24 MAI 2024

Registre des documents
en relations du travail

ANNEXE « A » DÉFINITIONS DE TÂCHES

- 01 Dans un délai de six (6) mois de la signature de la présente convention, les parties conviennent de réviser les définitions de tâches des salariés.
- 02 Toutefois, l'employeur et le syndicat reconnaissent qu'en situation d'urgence ou exceptionnelle, un syndiqué pourra être amené à accomplir temporairement des tâches d'un autre syndiqué.
- 03 Dans le cas d'un remplacement excédant deux (2) semaines, le syndiqué appelé à remplacer quelqu'un d'une classe différente aura droit au minimum salarial de cette catégorie si celui-ci est supérieur à son salaire actuel.



ANNEXE « B » TABLEAU D'ANCIENNETÉ (AU 1^{ER} JANVIER 2024)

Nom	Classe	Poste	Date d'entrée	Ancienneté au 1er janv. 2020	Indemnité max (Mois / semaines)
	Soutien	Registraire	16 nov. 1976	47 ans, 1 mois	10
	Professionnel	Coordonnateur à l'organisation	8 mars 2021	2 ans, 9 mois	6
	Professionnel	Responsable des communications internes	15 nov. 2021	2 ans, 1 mois	6
	Soutien	Préposé saisie/soutien	16 déc. 1994	29 ans, 0 mois	6
	Soutien	Adjoint exécutif	9 jan. 2023	0 an, 11 mois	6

*Probation du poste responsable des communications internes de 6 mois, du 24 janvier 2024 au 21 juin 2024

ANNEXE « C » TABLEAU DU CALCUL DE LA PRIME DE DÉPART SELON L'ARTICLE 30.4

Nom	Classe au 13 déc 2010	Salaire au 13 déc 2010	Date de nais.	Date 65 ans	Nombre d'années avant 65 ans	Nombre de mois d'indemnité	Indemnité de départ (grosse prime)	Part de l'employeur (3 %/an)	Indemnité à la retraite
██████████	C7	48 752 \$	25 juin 1959	25 juin 2024	13,50	10,00	40 627 \$	19 739 \$	20 888 \$
Date référence pour le calcul : 13 déc. 2010							40 627 \$	19 739 \$	20 888 \$



ANNEXE « D » CONCEPT DE FORCE MAJEURE

1. La force majeure est définie par cet article comme un événement que le débiteur ne pouvait prévoir, auquel il ne pouvait résister et qui a rendu impossible l'exécution de l'obligation.
2. Imprévisible : L'évènement n'était pas « normalement prévisible ».
3. Irrésistible : Bien que tout ait été mis en œuvre pour fournir l'exécution de l'obligation (en d'autres mots vos engagements), cette exécution n'a pas été possible. « L'évènement invoqué comme force majeure doit être tel qu'il empêche l'exécution de l'obligation d'une manière absolue et permanente; celui qui rend l'exécution simplement plus difficile, plus périlleuse ou plus coûteuse pour le débiteur ne tombe pas dans la catégorie des cas fortuits ».
4. En cas de force majeure, les salariés :
 - 4.1 Éligibles au travail par l'employeur sont tenus au travail;
 - 4.2 Éligibles au télétravail par l'employeur sont tenus au télétravail;
 - 4.3 Les personnes non éligibles au travail ou au télétravail par l'employeur sont rémunérées à cinquante pour cent (50 %) des heures normales de travail. Ils peuvent alors compenser le cinquante pour cent (50 %) restant en heures supplémentaires accumulées.
5. L'utilisation de la force majeure est limitée à trois (3) jours consécutifs. Son renouvellement ou sa prolongation nécessite une lettre d'entente entre l'employeur et le syndicat.

Handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'RM' above a stylized signature.