

Parti Québécois

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

06773-6
82 01 019

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-14554-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-10-22	81-12-21		81-07-01	83-06-30	25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat des Employés du Parti Québécois (SEPN) Att: M. Richard Côté 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Parti-Québécois 5675 rue Christophe-Colomb Montréal, Qué. H2S 2S8

Unité de négociation

"Tous les salariés du Parti Québécois."

Région	06-06	Activité	8994 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-01-07

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /ag

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DU PARTI QUÉBÉCOIS

ci-après LE SYNDICAT

ET

LE PARTI QUÉBÉCOIS

ci-après L'EMPLOYEUR

22 OCTOBRE 1981

81 DEC 21 10 29

Direction de l'emploi
et du travail
MONTREAL

ARTICLE I. DÉFINITION DES TERMES

- Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée:
- 1.01 L'EMPLOYEUR: désigne le Conseil exécutif national du Parti Québécois agissant en vertu des pouvoirs qui lui sont confiés par les statuts du Parti.
 - 1.02 LE SYNDICAT: désigne le Syndicat des employés et employées du Parti Québécois.
 - 1.03 L'EMPLOYÉ OU L'EMPLOYÉE: désigne un employé ou une employée engagé comme tel par l'Employeur, salarié au sens du code du travail et couvert par le certificat d'accréditation.
 - 1.04 EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE A TEMPS COMPLET: désigne tout employé ou employée permanent ou à l'essai, qui occupe un poste régulier et qui effectue l'horaire régulier de travail.
 - 1.05 EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE A TEMPS PARTIEL: désigne tout employé ou employée permanent ou à l'essai qui occupe un poste régulier, n'effectuant qu'une portion de l'horaire régulier.
 - 1.06 EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE TEMPORAIRE: désigne un employé ou une employée engagé pour moins d'un mois et pour lequel seuls les articles 15, 27 et 28 de la présente convention collective s'appliquent.
 - 1.07 EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE CONTRACTUEL: désigne un employé ou une employée engagé pour une période s'échelonnant de un (1) mois à huit (8) mois pour remplir des mandats ou des tâches spécifiques.
 - 1.08 CHARGE OU CHARGÉE DE PROJET: désigne un employé ou une employée classifié à la catégorie C de l'article 27.
 - 1.09 EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE en période de probation: désigne un employé ou une employée qui n'a pas terminé sa période de probation.
 - 1.10 ANNÉE DE SERVICE: désigne les années à l'emploi du Parti Québécois.
 - 1.11 ANNÉES D'EXPERIENCE: désigne les années pendant lesquelles l'employé ou l'employée a travaillé pour un organisme autre que l'employeur et dans un emploi pertinent à la fonction pour laquelle il ou elle est engagé.
 - 1.12 JOUR: désigne tous les jours de la semaine du lundi au vendredi, sauf ceux déclarés non ouvrables.
 - 1.13 GRIEF: désigne toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.
 - 1.14 MÉSENTENTE: désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés et employées autre qu'un grief.

ARTICLE 2 : BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, afin d'assurer les conditions qui permettent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des employés et employées, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 3 : JURIDICTION

- 3.01 La présente s'applique à tous les employés et employées, sauf le directeur ou la directrice général, le directeur ou la directrice de l'administration, le directeur ou la directrice de l'organisation, le ou la responsable des sondages, le ou la responsable des communications.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel de tous les employés et employées couverts par la présente convention collective. Il accepte de négocier avec lui selon la législation du travail en vigueur au Québec sur toute matière qui concerne le traitement ainsi que les autres conditions de travail et d'emploi.
- 4.02 Toute stipulation incluse dans une entente entre un employé ou une employée régi par la présente convention et l'Employeur est nulle et non avenue à moins que le Syndicat n'y ait consenti ou qu'elle n'ait été conclue en vertu de disposition le permettant explicitement dans la présente convention.
- 4.03 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.

ARTICLE 5: REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé ou employée, membre du Syndicat au moment de la signature des présentes, doit demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé ou employée, embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition de cet embauchage et du maintien de son emploi, devenir cotisant du Syndicat et le demeurer pour toute la durée de la convention.
- 5.03 Nonobstant les dispositions des paragraphes 5.01 et 5.02, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé ou une employée parce que le Syndicat l'aura expulsé de ses rangs.

A
A. B

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

- 6.01 L'Employeur déduit du traitement de chaque employé ou employée couvert par la présente convention la cotisation fixée par le Syndicat.
- 6.02 Cette déduction est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le mois écoulé.
- 6.03 Le Syndicat communique à l'Employeur avant le 1er juillet de chaque année et dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, le taux de la cotisation.

ARTICLE 7: AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 L'Employeur s'engage à fournir annuellement au secrétariat du Syndicat la liste complète des employés et employées actuels et nouveaux comprenant leur nom et prénom, leur âge, leur traitement, leur adresse domiciliaire, la fonction assignée ainsi que la date d'entrée en service et leur statut.
- 7.02 Le Syndicat communique à l'Employeur les noms de ses officiers et délégués ou déléguées.
- 7.03 Ces derniers 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, un seul employé ou employée à la fois est autorisé à s'absenter, sauf à l'occasion de la procédure de règlement des griefs ou mécontentes;
 - b) à moins de circonstances incontrôlables, tout employé ou employée qui désire s'absenter pour affaires syndicales doit en avertir son supérieur ou sa supérieure immédiat deux (2) jours à l'avance;
 - c) un maximum de dix (10) jours de congé par année est accordé pour l'ensemble des employés et employées couverts par la présente convention;
 - d) les jours non-utilisés pendant une année de calendrier (1er juillet au 30 juin) ne pourront être reportés à l'année suivante;
 - e) les jours consacrés à la négociation, à la conciliation ou à l'arbitrage ne sont pas inclus dans ces dix (10) jours.
- 7.04 Les séances de négociations, de conciliation et d'arbitrage ont lieu dans la région du siège social de l'Employeur.
- 7.05 Les salariés et salariées membres d'un comité conjoint pourront s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité.

RT
UR

- 7.06 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout employé ou employée doit être accompagné d'un représentant ou d'une représentante syndicale de son choix lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant ou sa représentante.
- 7.07 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher dans les bureaux où à un endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat.
- 7.08 L'Employeur reconnaît au syndicat, moyennant un avis préalable et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle dans les locaux de l'Employeur. L'Employeur autorise cette utilisation sans frais sauf si, exceptionnellement, celle-ci entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 7.09 L'Employeur fournit au Syndicat, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou de règlement concernant les employés ou employées.

ARTICLE 8: HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La durée de travail pour le ou la chargé de projet est la même que celle prévue à l'article 8.02 pour les employés ou employées de bureau;
- a) cependant, certaines attributions ne peuvent être soumises aux horaires réguliers. La nature même du statut de chargé de projet exigeant implicitement une disponibilité professionnelle qui entraîne des travaux personnels, des rencontres et de la recherche.
 - b) d'une part le ou la chargé de projet n'assumerait pas toute la dimension de sa fonction s'il ou elle n'était qu'astreint aux horaires réguliers. Son statut l'amène en effet, à participer en soirée ou en fin de semaine à des activités du Parti.
 - c) d'autre part le Parti ne saurait exiger une disponibilité permanente de son personnel.
 - d) la ou le chargé de projet peut donc être appelé à effectuer du temps supplémentaire qu'elle ou il peut déduire des heures de travail subséquentes au moment jugé opportun entre elle ou lui et son supérieur ou sa supérieure immédiat.
- 8.02
- a) les employés et employées de bureau ont une semaine de travail de trente-trois heures quarante-cinq minutes (33 h 45) réparties en cinq (5) jours ouvrables de six heures quarante-cinq minutes (6 h 45), du lundi au vendredi et tous les jours de 9 h à 17 h.
 - b) durant la période comprise entre le 24 juin et la fête du travail, la journée de travail est de six heures quinze (6 h 15) et l'horaire de 9h à 16 h 30.
 - c) horaire flexible
Les heures de permanence sont de 9 h à 17 h, sauf pour la période décrite en b) et les heures d'amplitude de 8 h à 21 h.

17
18

- 8.03 a) l'employeur accorde à tous les employés et employées une pause de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail.
- b) l'employeur accorde à tous les employés et employées une pause de dîner d'une (1) heure quinze (15) minutes.
- 8.04 Les parties s'entendent pour que toutes les dispositions ci-dessus soient suspendues durant toute période électorale ou référendaire depuis l'émission des brefs jusqu'à la fin de la semaine pendant laquelle arrive le jour du scrutin.
- 8.05 Après entente entre un employé ou une employée et sa ou son supérieur, un employé ou une employée de bureau peut effectuer du temps supplémentaire; ce temps supplémentaire est déduit des heures de travail subséquentes au moment jugé opportun par les parties. En cas d'incapacité d'en venir à une entente sur la reprise du temps, le litige sera acheminé au comité de relations professionnelles. Cependant, en aucun temps, l'employé ou l'employée n'est tenu d'effectuer du temps supplémentaire.
- En ce qui concerne l'homme ou la femme d'entretien, le ou la téléphoniste-réceptionniste du soir, le ou la secrétaire de l'Exécutif national, tout temps supplémentaire est remis en argent sur demande.
- 8.06 Les heures de travail des téléphonistes-réceptionnistes sont sujettes à entente entre la partie syndicale et la partie patronale.

ARTICLE 9 : CONGES SPECIAUX

Tout employé ou employée bénéficie annuellement de jours de congés payés ainsi distribués :

- le vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le 1er mai
- la fête de Dollard
- la fête nationale des Québécois
- la fête du travail
- la fête de l'Action de Grâce
- la période comprise entre le 23 décembre et le 6 janvier

Deux jours à déterminer à chaque année par l'employeur et le syndicat pour assurer aux employés ou employées un total de dix-neuf (19) jours de congés chômés et payés par année.

- 9.02 a) l'employé et l'employée peut prendre en plus des congés prévus à la clause 9.01 un maximum de six (6) jours de congés payés par année pour affaires personnelles.
- b) à la suite d'élection générale ou référendum, les employés et employées bénéficient d'un congé payé de deux (2) semaines.

RT
12

- c) les employés et employées affectées spécifiquement à la réalisation du congrès du parti bénéficient de trois (3) jours de congés payés et ce pendant la semaine qui suit immédiatement le congrès.
- d) sur production d'une attestation de la Cour, les employés et employées qui doivent agir comme juré ou témoin recevront leur salaire régulier pendant la période de temps où ils agissent comme tel.

9.03 L'employé ou l'employée bénéficie également de tout congé non prévu par la présente convention et décrété ultérieurement par l'Etat pour l'ensemble de ses citoyens et citoyennes.

9.04 Pour les fins d'application de l'article (9.02a), l'employé ou l'employée devra, au préalable, à moins de circonstances exceptionnelles avoir fourni un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures à l'employeur.

ARTICLE 10 : ASSURANCE COLLECTIVE (vie-accident-maladie-salaire)

- 10.01 L'employeur s'engage à maintenir à ses frais un plan d'assurance collective (vie-accident-maladie-salaire-soins dentaires-lunettes) pendant la durée de cette convention. Le contrat d'assurance entre le Parti Québécois et l'Economie Mutuelle d'assurance, concernant ses employés et employées est inclus en annexe D.
- 10.02 L'employeur communiquera à tout nouvel employé ou nouvelle employée, dès leur entrée en service, tous les renseignements utiles concernant l'assurance collective en vigueur au moment dudit engagement.
- 10.03
 - a) L'employeur paiera la différence de salaire entre le montant payé par l'assurance collective et 80% du salaire que l'employé ou l'employée reçoit pour son travail. Cela pour une période de cinquante-deux (52) semaines.
 - b) L'employeur peut demander une attestation écrite, signée par un médecin pour un employé ou une employée malade pour plus de trois (3) jours. L'employeur se réserve un droit de vérification.
 - c) En cas de maternité, l'article 10.03a) ne s'applique pas, sauf pour ce qui est déjà prévu dans l'assurance collective.

RT
#LR

ARTICLE 11 : CONGES DE MATERNITE

- 11.01 En cas de maternité, l'employée peut obtenir un congé spécial avec plein traitement qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 11.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) l'employée a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines;
 - b) la répartition de ce congé avant ou après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement;
 - c) l'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de vingt (20) semaines;
 - d) lorsque survient une fausse couche, naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine, précédant la date prévue pour l'accouchement, l'employée a droit à un congé de deux (2) semaines;
 - e) l'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
 - f) pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi de l'employeur, en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, sauf ceux décrits à l'article 10.03a);
 - g) l'employeur verse pendant ces vingt (20) semaines la différence entre le plein salaire et les prestations de maternité payée par la Commission d'Assurance Chômage, entendu que pour les semaines non couvertes par l'Assurance chômage l'employeur verse le plein salaire.
- 11.03 L'employé 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 septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

R
R

ARTICLE 12 : CONGES SANS SOLDE

- 12.01 a) Dans les cas non prévus par la convention, l'employé ou l'employée régulier qui pour une raison valable désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite au directeur ou à la directrice de l'administration. L'employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable. A son retour, cet employé bénéficie de tous ses droits et avantages acquis au moment de son départ;
- b) aucun congé sans solde n'est accordé pour une période de plus d'un (1) an, à moins d'entente écrite entre les parties;
- c) à moins d'entente écrite entre les parties, tout salarié ou salariée qui accepte un autre emploi durant un congé sans solde est présumé avoir remis sa démission à compter de la date de son départ. Si le salarié ou la salariée refuse ou néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans solde, il ou elle perd son emploi.
- 12.02 L'employé ou l'employée en congé sans solde peut maintenir son plan d'assurance à la condition d'en assumer lui-même le paiement de la prime entière.
- 12.03 Pendant toute la durée de son congé sans solde, l'employé ou l'employée demeure couvert par la présente convention et bénéficie de celle-ci, sauf les articles: 8, 9, 11, 13, 14, 15, 27 et 28.
- 12.04 L'employeur rembourse les frais de scolarité pour des études pertinentes à l'emploi occupé; cette disposition s'applique aux employés et employées qui ont au moins un an d'ancienneté, sauf si c'est une exigence de l'employeur.

ARTICLE 13 : LES VACANCES

- 13.01 Tous les employés et employées régis par la présente convention ont droit aux périodes de vacances définies ci-après, suivant leur ancienneté.
- a) l'employé ou l'employée a droit à une journée et trois-quart de vacances payées par mois ou partie de mois travaillé pour le compte de l'employeur;
- b) quatre (4) semaines pour les employés ou employées ayant plus d'un an d'ancienneté.

R
A
B

- 13.02 La période de vacances est comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année. Les jours de congé accordés pour le temps des fêtes ne sont pas considérés comme des journées de vacances. Les employés et employées procèdent au choix par ordre d'ancienneté en tenant compte de la nécessité du service.

L'employeur peut refuser une période de vacances pour des périodes d'activités telles les périodes électorales, référendaires, campagnes de financement, congrès.

- 13.03 Le 1er mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquelles un employé a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date. La paie de vacances sera remise à l'employé ou employée avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 14 : ACCIDENT DE TRAVAIL

- 14.01 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur verse la différence entre le salaire régulier de l'employé ou employée et ce que celui-ci ou celle-ci reçoit de la Commission de Santé et Sécurité au Travail. Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, l'employé ou l'employée malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le ou la malade peut reprendre son travail.
- 14.02 L'employé ou l'employée a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur et l'employé ou employée, ou l'un ou l'autre, peut demander à la CSST de statuer définitivement sur le cas.
- 14.03 L'accidenté ou accidentée ou le ou la malade a, si possible le choix de son hôpital. Dans le cas où il ou elle ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il ou elle doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur jusqu'à ce qu'il ou elle puisse exprimer son choix.
- 14.04 En autant que la chose est possible, l'accidenté ou accidentée doit faire rapport de son accident à sa ou son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 14.05 Tous les frais inhérents à une maladie ou à un accident de travail sont à la charge de l'employeur.
- 14.06 Les services de premiers soins, en cas de maladie ou d'accidents survenus durant les heures de travail sont à la disposition des employés et des employées afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires. S'assurer que la boîte de premiers soins soit en état d'opération en tout temps.

14
13

- 14.07 L'employé ou employée blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas d'un retard, l'employé ou employée blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement.

ARTICLE 15 : REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

- 15.01 a) l'employeur remboursera les dépenses justifiables encourues par les employés et employées à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

- b) lorsque les employés et employées sont appelés à travailler à l'extérieur du lieu de travail habituel, ils ou elles bénéficieront d'une allocation de dépenses d'après les montants suivants :

chambre : Le coût des chambres. Cependant les réservations devront être faites par l'employeur dans la mesure du possible.

repas : \$21.00 par jour. Si l'employé ou l'employée est à l'extérieur pour moins d'une journée complète, les montants sont les suivants :

déjeuner : 4.00
dîner : 8.00
souper : 9.00

Les taxes et pourboires sont inclus dans ces montants.

- c) lorsqu'un employé ou une employée accepte de faire du temps supplémentaire en soirée, l'employeur sur présentation de pièces justificatives, assume le coût de son souper jusqu'à un maximum de neuf dollars (\$9.).

- 15.02 Lorsqu'à la demande de l'employeur, un employé ou une employée est obligé de déménager, tous les frais encourus pour le déménagement sont à la charge de l'employeur.

- 15.03 Tous les frais de chambre, de repas et de transport sont remboursable seulement sur présentation de pièces justificatives.

- 15.04 Les employés ou employées qui seront autorisés à se servir occasionnellement de leur automobile à l'occasion ou dans l'exercice de leur fonction recevront les compensations suivantes:

- a) l'employé ou l'employée reçoit \$0.16 pour chaque kilomètre parcouru; cependant, après entente entre les parties, le montant payé par kilomètre parcouru peut être réajusté. Ces discussions doivent se tenir avant le 1er août de chaque année.

- b) tous les frais concernant les postes de péage, traversiers et autres seront payés.

R
R

ARTICLE 16 : PROMOTION ET EMBAUCHAGE

- 16.01 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans tous les bureaux de l'employeur.
- 16.02 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.
- 16.03 L'employeur expédie au syndicat copie des candidatures des employés et employée qui ont postulé.
- 16.04 A moins qu'il ou elle ne nuise satisfaire aux exigences normales de la tâche, l'employeur choisit l'employé ou l'employée en suivant l'ordre d'ancienneté.
- 16.05 L'employeur peut s'adresser à l'extérieur si aucun employé ou employée n'a postulé dans les délais ou s'il estime qu'aucun de ceux ou celles qui ont postulé ne répondent aux exigences de la fonction. Cependant, dans ce dernier cas l'employeur doit justifier sa décision auprès du comité de relations professionnelles. Il doit obtenir l'approbation de trois des quatre membres du comité. S'il ne l'obtient pas, il doit rechoisir parmi ceux ou celles qui ont postulé.
- 16.06 L'employeur avise, par écrit, le syndicat de tout changement qui survient dans le personnel à la suite d'embauchage, de promotion, de transfert ou de nouvel engagement. Cet avis contient tous les renseignements prévus à la clause 7.01.

ARTICLE 17 : TRANSFERT ET MISE A PIED

- 17.01 Tout transfert doit être accepté par l'employé ou l'employée concerné.
- 17.02 a) dans le cas de mise à pied pour manque de travail, l'employé ou l'employée à temps complet ou à temps partiel doit recevoir un avis écrit, au moins un (1) mois avant sa mise à pied; les employés ou employées en période de probation ont droit à une semaine de préavis. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.
- b) lorsque l'employeur doit faire des mises à pied pour manque de travail, il doit d'abord congédier les employés ou employées temporaires. Si cette première étape n'est pas suffisante, il doit congédier parmi ~~les~~ ^{des} employés ou employées en période de probation. Ce n'est qu'après deux étapes qu'il peut congédier un ou des employés ou employées permanents.

R
RUB

ARTICLE 18 : ANCIENNETE

- 18.01 Pour les 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 employés ou employées régis par la présente convention.
- 18.02 Lorsque la période de probation d'un employé ou d'une employée à l'essai est terminée, sa date d'ancienneté rétroagit à sa date d'embauchage.
- 18.03 Accumulation de l'ancienneté:
Les employés et employées 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'accidents de travail, l'accumulation étant sans limite ;
 - b) pendant le temps qu'ils ou qu'elles occupent pour l'employeur une fonction supérieure non couverte par la présente convention, l'accumulation étant sans limite ;
 - c) cependant, aucun employé ou aucune employée ne peut être lésé par le retour d'un employé ou d'une employée au sein de la présente unité de négociation (aucune mise à pied, aucune rétrogradation, aucun changement dans les conditions de travail) ;
 - d) pendant toute la période d'absence due à la maladie ou à la maternité;
 - e) pendant un (1) an dans le cas de mise à pied.
- 18.04 Conservation de l'ancienneté.
- a) lorsqu'un employé à temps complet ou à temps partiel obtient un congé sans solde, il conserve l'ancienneté acquise lors de son départ.
 - b) lorsqu'un employé ou une employée à temps complet ou à temps partiel est mis à pied pendant une période de plus d'un an (1) il ou elle conserve l'ancienneté acquise au terme de la première année de son absence.
 - c) un ou une contractuel réembauché par contrat ou à titre d'employé ou employée à temps complet ou à temps partiel, conserve l'ancienneté acquise à la fin de son dernier contrat.
- 18.05 Les employés et employées perdent leur ancienneté :
- a) lorsqu'ils ou elles quittent volontairement leur emploi au sein du Parti ;
 - b) lorsqu'ils ou elles 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.

FR
FR

ARTICLE 19 : PERMANENCE ET ESSAI

- 19.01 La Permanence est accordée à tout employé ou employée, sauf un chargé ou une chargée de projet, à temps plein ou à temps partiel après une période de probation de trois (3) mois, sauf entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.
- 19.02 La Permanence est accordée à tout chargé ou chargée de projet 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
- 19.03 Tant qu'il ou qu'elle n'a pas acquis la permanence, un employé ou une employée ne peut être défendu selon l'article 22 de la présente convention et l'employeur n'est pas soumis envers cet ou cette employée à la procédure dudit article.
- 19.04 Suite à l'obtention d'un poste par affichage par un ou une employée permanente, le CRP discutera des modalités d'une période d'essai.

ARTICLE 20 : ENGAGEMENT D'UN OU D'UNE CONTRACTUEL

- 20.01 Un employé ou une employée contractuel engagé pour remplacer un employé ou une employée régulier à temps complet ou à temps partiel, en congé sans solde, en congé de maladie ou accident, ou en congé de maternité, peut dépasser le délai maximal fixé à l'article 1.07.
- 20.02 Un employé ou une employée contractuel est engagé par contrat et copie de ce contrat doit être expédié au syndicat. Le contrat doit spécifier ce pourquoi cet employé ou cette employée a été engagé. Cependant, toute prolongation d'un poste de contractuel doit être soumise au CRP pour approbation.
- 20.03 Durant son emploi pour la durée de son mandat, l'employé ou l'employée contractuel bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective sauf ceux prévus par les articles 11 et 17.
- 20.04 Lorsqu'il y a ouverture d'un emploi pour un contractuel ou une contractuelle, les articles 16.01, 16.02, 16.03, s'appliquent.

ARTICLE 21 : MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 Aux fins de la présente clause, les mesures disciplinaires reconnues sont le rapport disciplinaire et la suspension.
- 21.02 Dans le cas d'un acte posé par un employé ou une employée susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur avant d'imposer cette mesure, communique par écrit à l'employé ou employée et au syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.
- 21.03 Dans les cinq (5) jours qui suivent cet avis, l'employeur doit entendre le syndicat, si ce dernier le juge utile. Ce délai expiré, l'employeur peut verser au dossier de l'employé ou de l'employée, un rapport disciplinaire ou procéder à une suspen-

- 21.04 L'employeur doit fournir au syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 21.05 Tout employé ou toute employée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 21.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ou d'une employée est retiré après douze (12) mois.
- 21.07 Une suspension n'interrompt pas les années de service d'un employé ou d'une employée.
- 21.08 Tout employé ou toute employée au service de l'employeur a le droit en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 21.09 Dans les cas où l'employeur, par ses représentants ou représentants autorisés décide de convoquer un employé ou une employée pour des raisons disciplinaires, cet employé ou cette employée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il ou elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui ou elle.

ARTICLE 22 : CONGEDIEMENT

- 22.01 Les employés ou employées ne peuvent être congédiés que pour cause juste et valable; n'est pas cause juste et valable: tout changement d'ordre technologique ou administratif, lequel ne peut faire l'objet d'un congédiement.
- 22.02 Cependant, avant de congédier un employé ou une employée, l'employeur doit donner un avis d'au moins dix (10) jours à l'employé ou employée de son intention de le ou la congédier. Dans les cinq (5) jours qui suivent cet avis, le syndicat peut faire les représentations à l'employeur, lequel est tenu de le recevoir.
- 22.03 Le délai de dix (10) jours prévu au paragraphe précédent étant épuisé, l'employeur peut procéder au congédiement.
- 22.04 Tout employé ou employée qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement doit soumettre directement son grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent le congédiement.
- 22.05 Si l'employé ou l'employée (ou le syndicat) n'a pas soumis son grief de congédiement à l'arbitrage dans le délai prévu au paragraphe précédent, il perd de ce fait tous ses droits de recours.
- 22.06 Si l'employeur n'a pas respecté toute la procédure prévue ou s'il n'a pas respecté les délais mentionnés, l'employé ou l'employée est réintégré, par le fait même, dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges comme si l'on n'avait jamais eu l'intention de le ou la congédier.

17
A/B

22.07 L'employé ou l'employée à la suite d'une décision arbitrale favorable est réintégré avec tous ses droits et privilèges.

22.08 Les parties aux présentes peuvent convenir de prolonger les délais mentionnés aux clauses précédentes.

ARTICLE 23 : CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

23.01 Aucun employé ou aucune employée n'est congédié ou mis à pied ni ne subit de baisse de traitement ou de classe, par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique.

23.02 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 oeuvre pour permettre à l'employé ou employée affecté de s'adapter auxdites améliorations modifications ou transformations, etc. autant que faire se peut de garder son emploi sans perte de traitement, droits et privilèges.

23.03 Tout employé ou employée qui ne pourrait s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations et garder son emploi, recevra une indemnité en argent équivalent à une semaine de salaire par année de service (minimum 4 années) plus le salaire dû pour ses vacances.

ARTICLE 24 : PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

24.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou toute mésentente pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. Par conséquent, le syndicat et l'employeur conviennent de s'informer le plus tôt possible de la naissance d'un grief ou d'une mésentente et de se conformer à la procédure suivante :

24.02 Première étape :

Tout grief ou toute mésentente entre un employé ou une employée ou un groupe d'employés ou d'employées et l'employeur devra être soumis par le syndicat ou le syndiqué ou la syndiquée au directeur ou à la directrice de l'administration de l'employeur, lequel ou laquelle rendra une décision dans les cinq (5) jours de la présentation du grief ou de la mésentente.

24.03 Deuxième étape :

Si la décision ne satisfait pas l'employé ou l'employée ou le syndicat selon le cas, ou si la décision n'est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat ou le syndiqué ou la syndiquée exige une rencontre du Conseil exécutif restreint de l'employeur dans les vingt (20) jours de la présentation du grief ou de la mésentente. L'employeur a cinq (5) jours pour faire connaître sa position.

P
ALB

24.04 Troisième étape :

Si la réponse de l'employeur ne satisfait pas l'employé ou l'employée ou le syndicat, ou si la rencontre prévue à la deuxième étape n'a pas lieu, le grief ou la mécontente est porté immédiatement en arbitrage conformément aux dispositions de l'article 25 de la présente convention.

24.05 Les parties peuvent convenir de prolonger les délais mentionnés aux clauses précédentes.

24.06 Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du bureau de poste constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.

24.07 Un employé ou une employée qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par une ou un supérieur.

ARTICLE 25 : ARBITRAGE

25.01 Si les parties n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la façon suivante :

25.02 a) dans les cinq (5) jours suivant l'expiration des délais mentionnés à l'article 24.03, le syndicat ou le syndiqué ou la syndiquée avise l'employeur de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage;

b) cet avis doit renfermer la nature du grief ou de la mécontente de même que le nom et l'adresse de l'assesseur syndical ou du syndiqué ou de la syndiquée.

c) dans les cinq (5) jours suivant la réception de cet avis, l'employeur doit expédier au syndicat et au syndiqué ou syndiquée, le nom et l'adresse de l'assesseur patronal;

d) dans les dix (10) jours de leur nomination, les deux assesseurs doivent s'entendre pour nommer le président ou la présidente du tribunal d'arbitrage. A défaut d'entente, le ministère du travail en nomme un à même la liste des arbitres du ministère préparée à cet effet.

25.03 Le président ou la présidente doit rendre sa décision avec diligence. Cette sentence est exécutoire et lie les parties. Les assesseurs siègent à titre de conseillers ou conseillères et ne concourent pas à la décision.

25.04 Les frais et honoraires du président ou de la présidente du tribunal sont à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où un syndiqué ou une syndiquée porterait personnellement un grief au tribunal, dans lequel cas, les frais sont à la charge de la partie perdante.

~~A~~
P.B

- 25.05 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief ou d'une mésentente, modifier, soustraire ou ajouter aux articles de la présente convention.
- 25.06 Cependant, il ou elle a toute autorité pour maintenir, rejeter en tout ou en partie, le grief ou la mésentente et établir la compensation qu'il ou qu'elle juge équitable pour la perte réelle subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée de la présente convention.

ARTICLE 26 : COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 26.01 Le comité des relations professionnelles est composé comme suit :
d'une part deux (2) représentants ou représentantes de l'employeur ;
et d'autre part deux (2) représentantes ou représentants du syndicat ;
cependant le syndicat peut par écrit demander qu'un ou une membre du Conseil exécutif national soit l'un des représentants ou des représentantes de l'employeur.
- 26.02 Les fonctions du Comité consistent notamment à étudier les méthodes et les techniques de travail utilisées, ainsi que toutes les nouvelles directives concernant les conditions et modes de travail avant leur mise en application de même que toute transformation, modification dans la structure ou le système administratif de l'employeur. Il en est de même aussi sur la description et l'évaluation des tâches relatives à la création ou à l'abolition de postes et concernant aussi tout sujet d'ordre professionnel ou administratif.
- 26.03 Le comité siège pendant les heures régulières de travail. Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties l'employeur et le syndicat et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 26.04 Ce comité soumet des recommandations à l'employeur, lequel adopte les décisions nécessaires dans un délai raisonnable.

ARTICLE 27 - TRAITEMENT

27.01 Au 1er juillet 1981

Classe	A	B	C
Echelon			
1	318.59	334.39	421.85
2	329.46	345.76	443.59
3	340.33	356.63	465.59
4	351.20	367.50	487.07
5	362.07	378.37	508.31
6	372.94	389.24	530.55
7	383.81	400.11	551.12

FLB

- 27.02 Description de tâches en annexe A de la présente convention font partie intégrante de celle-ci.
- 27.03 a) la classe A de l'échelle de salaire (article 27.01) regroupe les fonctions d'homme ou de femme d'entretien, de commis-junior téléphonistes-réceptionniste-dactylo, dactylo-secrétaire et commis magasinier.
- b) la classe B de l'échelle de salaire (article 27.01) regroupe les fonctions de commis sénior, de secrétaire de direction et de responsable aux Editions.
- c) la classe C de l'échelle de salaire (article 27.01) regroupe les fonctions de chargés de projets, registraire, adjoint ou adjointe à l'organisation, agent de liaison aux finances, contrôleur interne.
- 27.04 a) les années d'expérience pertinentes à la fonction, à l'intérieur ou à l'extérieur du Parti, qu'un nouvel employé ou une nouvelle employée a acquis avant son entrée en fonction, seront reconnues jusqu'à un maximum de deux(2) ans.
- b) l'annexe B détermine les années d'expérience pertinentes reconnues pour tous les employés et employées à l'emploi au moment de la signature de la convention.
- c) par la suite, pour tout nouvel employé, ou nouvelle employée, le directeur ou la directrice de l'administration évaluera les années d'expérience pertinentes à être reconnues. Dans un délai de dix (10) jours de l'engagement, le syndicat pourra contester cette décision par voie de grief.
- d) à défaut d'entente entre le nouvel employé et l'employeur quant aux années d'expérience reconnues, le litige pourra être porté au comité de relations professionnelles.
- 27.05 Lorsqu'une employée ou un employé accède à une classe supérieure, le taux de salaire de l'employé ou de l'employée ne doit pas être inférieur au salaire de sa fonction antérieure majoré d'un échelon de la classe de la nouvelle fonction; dans le cas contraire, le salaire est celui de l'échelon immédiatement supérieur.
- 27.06 Dans chacune des classes de salaire, les employés et employées changent d'échelon jusqu'au maximum prévu à chaque fois qu'ils accumulent une année de service.
- 27.07 Les employés et employées à temps partiel sont rémunérés selon l'échelle de l'article 27-01 au prorata du nombre d'heures qu'ils effectuent de façon régulière dans une semaine.

FR
FLB

- 27.08 Pour la durée de la présente convention, l'ensemble des salaires des employés et employées prévu par les échelles de la clause 27.01 sera indexé au coût de la vie les premier (1er) janvier et juillet de chaque année sur la base du salaire réel.

La présente clause est établie selon l'indice statistique Canada pour la région Montréal Métropolitain de la fin de chacune des périodes.

De plus, le 1er juillet et le 1er janvier de chaque année, les salaires seront majorés de 2% à titre de protection de base contre l'inflation à intervenir durant la période en cours. Ce 2% sera retranché du taux d'inflation courant au début de la période suivante.

Au 1er juillet 1981, un montant forfaitaire équivalent à 1.5% du salaire moyen des employés ou employées au 30 juin 1981 sera ajouté à chacun des taux de salaire.

Au 1er juillet 1982, un montant forfaitaire équivalent à 1% du salaire moyen des employés ou employées au 30 juin 1982 sera ajouté à chacun des taux de salaire.

ARTICLE 28 : VERSEMENT DU TRAITEMENT

- 28.01 Le versement du traitement sera effectué à tous les deux jeudis.
- 28.02 Les modalités de paiement seront conformes aux ententes à intervenir entre l'employeur et le syndicat.

Article 29 : GENERALITES

- 29.01 L'employeur ne pourra, soit par règlement, par résolution ou autrement déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.
- 29.02 La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne constituant pas une admission de droit ou de fait de la part du syndicat ou de la part de l'employé ou employée et de l'employeur.
- 29.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou une obligation de l'employeur du syndicat ou des salariés ou salariées en vertu d'une loi applicable, présente ou future, du gouvernement du Québec, et municipale.
- 29.04 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

R

B

- 29.05 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.
- 29.06 En cas de dénonciation de la présente convention collective les dispositions de cette dernière seront appliquées jusqu'à la signature de cette convention. Cependant, les parties conviennent et s'engagent à commencer les négociations dans le mois qui précède les échéances de la présente convention collective.

ARTICLE 30 : DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans et sera en vigueur au 1er juillet 1981, seul l'article 27.01 sera rétroactif au 1er juillet 1981.
- 30.02 Les parties s'engagent à poursuivre la négociation sur les paragraphes 27.02 et 27.03 dans les trois (3) mois de la signature de la présente convention.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DU PARTI QUEBECOIS

LE PARTI QUEBECOIS

Pierre Josmin

André Bernier

Monique Cloutier

Denis G.

France Paré