

# Entente

intervenue entre

**La Confédération des syndicats nationaux et ses organisations affiliées (CSN)**

et

**le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN (STTCSN)**

- ATTENDU La négociation de la convention collective signée le 27 septembre 2022 ;
- ATTENDU que les parties ont effectuées le bilan concernant les changements sur les mouvements de main d'œuvre en mars 2024, comme prévu à la lettre d'entente n°24.
- ATTENDU le protocole convenu entre les parties lors de la négociation qui prévoit qu'après consultation et advenant la volonté d'intégrer le même processus de mouvement de main d'œuvre, les parties apporteront les modifications nécessaires à la convention collective afin d'appliquer les nouvelles règles de mouvement de main d'œuvre au groupe II.
- ATTENDU la volonté des parties de modifier la convention collective afin d'appliquer les nouvelles règles de mouvement de main d'œuvre au groupe II.

**Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :**

1. La présente entente entre en vigueur le XX 2024.
2. Les affichages de postes temporaires du groupe II, ne contiennent plus de motif, ni de durée.
3. Les salarié-es du groupe II qui occupent, avant la signature de l'entente, un poste temporaire sont considérés comme détenant un poste temporaire affiché (PTA).
4. Transition  
Les parties conviennent, lors de la mise en place des nouvelles règles liées aux mouvements de main-d'œuvre, de procéder de la façon suivante :
  - Qu'aux fins d'application des dispositions prévues à 17.03 c) ou 18.06 b) ou c), la date de référence est celle de l'obtention du poste temporaire par la ou le salarié-e;

- Tout salarié mis à pied d'un poste temporaire non affiché (moins de quatre mois et demi (4 1/2)) acquiert le droit de supplantation prévu selon les nouvelles règles;
- Pour toute situation particulière non prévue, les parties se rencontreront pour apporter les ajustements nécessaires.

5. L'article 18.01 se lit maintenant comme suit :

### **18.01 Abolition de postes, réduction d'heures et mises à pied**

[...]

#### **b) Poste temporaire**

##### **Groupes I et III**

Dans le cas où l'organisation veut mettre fin à un poste temporaire à l'intérieur d'une appellation d'emploi dans une localité, elle avise par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, la ou le salarié-e détenteur d'un poste temporaire non affiché le moins ancien, sauf si la durée du poste a été prédéterminée.

Dans le cas où il n'y a aucun poste temporaire non affiché à l'intérieur d'une appellation d'emploi dans une localité, l'organisation avise par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, le salarié détenteur d'un poste temporaire affiché le moins ancien à moins qu'un salarié ait demandé une mise à pied volontaire en vertu de l'article 18.06 b).

##### **Groupe II**

~~Dans le cas où l'organisation veut mettre fin à un poste temporaire à l'intérieur d'une appellation d'emploi ou faire une réduction d'heures, elle avise par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance la ou le salarié-e détenteur occupant un poste temporaire et ayant le moins d'ancienneté dans l'appellation d'emploi dans la localité où le poste est aboli.~~

Cependant, dans le cas de l'appellation d'emploi de « préposé-e aux immeubles », l'organisation avise par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, la ou le salarié-e de la localité et du statut visés (temps plein ou temps partiel) ayant le moins d'ancienneté dans cette appellation d'emploi.

[...]

6. L'article 18.02 se lit maintenant comme suit :

### **18.02 Droit de supplantation**

[...]

c) Chaque salarié qui doit supplanter en vertu du présent chapitre reçoit un avis écrit indiquant les choix de supplantation qui lui sont offerts. Il bénéficie alors d'une période de sept (7) jours pour faire son choix.

Toutefois, l'exercice du droit de supplantation du salarié concerné est suspendu lorsque celui-



ci n'est pas en mesure d'occuper le poste qu'il obtiendrait par supplantation dans les deux (2) semaines qui suivent la fin du délai pour faire son choix.

**L'exercice du droit de supplantation du salarié ~~du groupe I ou du groupe III~~ est suspendu lorsque celui-ci accepte d'occuper consécutivement un poste temporaire non affiché.**

Au moment où il redevient apte à exercer son droit de supplantation, le salarié reçoit un nouvel avis lui indiquant les choix de supplantation qui lui sont offerts et il bénéficie d'une période de sept (7) jours pour faire son choix.

[...]

**f) Un salarié ~~du groupe I ou du groupe III~~ qui est mis à pied au terme d'un poste temporaire non affiché n'acquiert pas de droit de supplantation.**

7. L'article 18.04 se lit maintenant comme suit :

#### **18.04 Procédure de supplantation**

##### **~~Groupes I et III~~**

a) Si la ou le salarié-e permanent détient un poste permanent au moment de sa mise à pied, ~~ou~~ de l'abolition de son poste **ou d'une réduction d'heures de son poste pour un salarié du groupe II, elle ou** il peut choisir de supplanter un salarié détenteur d'un poste permanent aux conditions suivantes :

- Il peut choisir de supplanter **un le** salarié **de son groupe du groupe I ou du groupe III** ayant le moins d'ancienneté dans chaque appellation d'emploi, de chaque organisation ou de chaque service, dans chaque localité où ces organisations ou services sont présents.
- Il peut également choisir de supplanter **le** salarié **de son groupe du groupe I ou III** détenteur d'un poste temporaire **affiché ayant le moins d'ancienneté, dans chaque appellation d'emploi, de chaque organisation ou service, dans chaque localité où ces organisations ou services sont présents.**

b) Si le salarié permanent détient un poste temporaire au moment de sa mise à pied **ou d'une réduction d'heures de son poste pour un salarié du groupe II**, il peut choisir de supplanter un salarié détenteur d'un poste temporaire **affiché** et ayant moins d'ancienneté que lui **à la condition suivante :**

- **Il peut choisir de supplanter le salarié de son groupe du groupe I ou du groupe III détenteur d'un poste temporaire affiché ayant le moins d'ancienneté dans chaque appellation d'emploi, de chaque organisation ou service, dans chaque localité où ces organisations ou services sont présents.**

##### **~~Groupe II~~**

~~c) Si la ou le salarié-e permanent détient un poste permanent au moment de sa mise à pied, de l'abolition ou d'une réduction d'heures de son poste, il peut choisir de supplanter un salarié détenteur d'un poste permanent aux conditions suivantes :~~

~~Il peut choisir de supplanter le salarié du groupe II ayant le moins d'ancienneté dans chaque~~

appellation d'emploi, de chaque organisation ou de chaque service, dans chaque localité où ces organisations ou services sont présents.

2) Lorsque le poste détenu par le salarié ayant le moins d'ancienneté est à temps partiel, le salarié peut, aux mêmes conditions, supplanter le salarié détenteur d'un poste à temps plein.

Il peut également choisir de supplanter tout salarié du groupe II détenteur d'un poste temporaire dans chaque appellation d'emploi, de chaque organisation ou service, dans chaque localité où ces organisations ou services sont présents et ayant moins d'ancienneté que lui.

d) Si le salarié permanent détient un poste temporaire au moment de sa mise à pied, de l'abolition ou d'une réduction d'heures de son poste, il peut choisir de supplanter un salarié détenteur d'un poste temporaire et ayant moins d'ancienneté que lui aux conditions suivantes :

- Il ne peut supplanter un salarié du groupe II en affectation temporaire ou en remplacement d'affectation temporaire.
- Le poste où il va supplanter doit avoir une échéance prévue d'au moins quatre mois et demi (4 ½) ou avoir été affiché pour une durée indéterminée.

e) Advenant que le salarié du groupe II détenant un poste temporaire au moment de sa mise à pied, de l'abolition ou d'une réduction d'heures de son poste n'ait pu supplanter dans sa localité ou une localité où il avait exprimé sa disponibilité en vertu du paragraphe b) précédent, le salarié permanent ou en attente de l'octroi de sa permanence, conformément à l'article 17.06 e), peut choisir de supplanter la personne détentrice d'un poste temporaire, d'une durée minimale de trois (3) semaines correspondant à son appellation ou à ses appellations d'emploi, ayant le moins d'ancienneté dans sa localité. S'il ne peut exercer son droit dans sa localité, il peut supplanter la personne détentrice d'un poste temporaire ayant le moins d'ancienneté dans une localité où il avait indiqué sa disponibilité.

Dans l'application du paragraphe précédent, lorsque le droit de supplanter survient de façon simultanée parmi plus d'un salarié, le salarié ayant le plus d'ancienneté doit supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté, le salarié étant le suivant dans le rang d'ancienneté doit supplanter le salarié immédiatement supérieur au salarié ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce que l'exercice simultané soit complété.

f) Le salarié qui détient plus d'un poste à temps partiel ne peut être supplanté que dans la totalité des postes qu'il détient lorsque :

- ces postes relèvent de la même organisation ou font l'objet d'une entente de service;
- ces postes sont situés dans la même localité;
- ces postes appartiennent au même groupe d'emploi et à la même catégorie.

Lorsque l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas rencontrée, le salarié peut être supplanté sur l'un ou l'autre des postes à temps partiel ou sur l'ensemble.

g) En plus des droits prévus à l'article 20.02 de la convention collective, le salarié qui voit son poste transformé de temps complet à temps partiel a la possibilité de conserver son poste et de combler le nombre d'heures manquant en supplantant un salarié détenteur d'un poste à temps partiel qui apparaît sur sa liste de choix de supplantation à la condition :

1. que ce poste appartienne au même groupe d'emploi;
2. que le nombre total d'heures ne dépasse pas la journée normale ou la semaine normale de travail.

8. L'article 18.06 se lit maintenant comme suit :

**18.06 Mise à pied volontaire**

[...]

b) Un salarié ~~du groupe I ou III~~ occupant un poste temporaire affiché depuis au moins douze (12) mois, peut signifier préalablement par écrit sa volonté d'être mis à pied.

L'avis écrit doit préciser les appellations d'emploi, les localités ainsi que les organisations et services dans lesquels il désire exercer son droit de supplantation. Dans ce cas, le salarié ainsi mis à pied ne peut supplanter que des salariés à l'essai. S'il y a plusieurs salariés volontaires, celui ayant le plus d'ancienneté a priorité.

L'employeur met à la disposition des salariés, sur son réseau informatique, une liste des postes temporaires occupés par des salariés à l'essai. Cette liste est mise à jour toutes les semaines.

La procédure régulière s'applique si le salarié n'a aucun choix de supplantation en fonction de sa demande.

[...]

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2024.

---

La Confédération des syndicats nationaux

---

La Fédération de l'industrie manufacturière  
- CSN

---

La Fédération de la santé et des services  
sociaux - CSN

---

La Fédération des employées et employés  
de services publics - CSN

---

La Fédération nationale des enseignantes  
et enseignants du Québec - CSN

---

La Fédération du commerce - CSN

---

---

**La Fédération des professionnelles - CSN**

---

**Le Conseil central du Montréal  
métropolitain**

---

**La Fédération nationale des  
communications et de la culture - CSN**

---

**La Fédération de la CSN-Construction**

---

**Le Conseil central du Québec – Chaudière-  
Appalaches**

---

**Le Syndicat des travailleuses et travailleurs  
de la CSN**

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2024.