LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA CSN

NÉGO 2025
ENTENTE DE PRINCIPE

INTRODUCTION

Introduction

- Rappels
  - **Tournée**
  - **Conjoncture**

Cliquez sur cette icône pour accéder aux différents documents

- Adoption du cahier de demandes (1er mars 2025)
- 17 rencontres de négociation

DEMANDES SYNDICALES

Demandes syndicales

Thème 1 - Charge de travail

Pérenniser l'équipe volante pour les salarié-es du groupe II et augmenter le nombre de postes sur cette équipe.

- Intégration dans la convention collective de l'équipe volante;
- Appel d'intérêt en septembre 2025 pour une 4ème affectation;
- Une des 4 EB doit être retenue sur l'appellation d'emploi de secrétaire comptable;
- Un rapport d'utilisation est fait à chaque rencontre du comité de planification de la main-d'œuvre (CPMO);
- Révision des besoins par les parties en janvier de chaque année.

* La lettre d'entente no 20 est biffée *

Créer une équipe volante pour les salarié-es du groupe I

- Création d’une équipe volante SAMVR et Syndicalisation;
- Appel d’intérêt en septembre 2025 pour 2 affectations;
- Exception : cette affectation vise uniquement l’équipe du SAMVR pour la période de septembre 2025 à août 2026;
- Assigné par les coordinations du SAMVR en fonction des besoins exprimés par les équipes régionales;
- Projet pilote à rediscuter lors du renouvellement de la convention.

Créer des postes SAMVR suivant les travaux en cours sur l'analyse de la charge, en conformité avec les discussions de l'équipe et le chapitre 8

Demande retirée

Intégrer un comité permanent sur la charge de travail, libérer une personne salariée pour soutenir le comité et les travaux.

- Création d'un comité permanent sur la charge de travail;
- Création et validation d'un ou des outils dans un délai de 18 mois;
- Présentation des outils à l'assemblée générale du STTCSN;
- Le mentor principal est responsable du comité :
  - Assiste les équipes dans l'utilisation des outils;
  - Détermine en collaboration avec la coordination le moment de l'évaluation dans chaque équipe.

* Les lettres d'entente no 8 et no 23 sont biffées *

Demandes syndicales

Thème 2 - Conciliation travail – vie personnelle

Introduire une disposition réaffirmant l'autonomie professionnelle des salarié-es des groupes I et III.

- Aménagement du temps de travail en fonction des besoins du service plutôt qu'en fonction d'un horaire de travail;
- Absence d'exiger de travailler un nombre d'heures dans une journée ou une semaine;
- Aucune obligation d'effectuer une prestation de travail durant certaines plages horaires.

Demande retirée

Retrait du délai de 6 mois pour avoir droit au congé de récupération

24.01 Semaine et horaire de travail des conseillères syndicales et des conseillers syndicaux

b) **Congés de récupération**

L'employeur reconnaît que le salarié du groupe I et du groupe III peut bénéficier de congés de récupération.

Ces congés de récupération sont accordés par l'organisation au salarié ~~**qui compte au moins six (6) mois de travail pour l'employeur et**~~ qui en fait la demande selon les critères suivants (…)

Demandes syndicales

Thème 3 - Santé et mieux-être

Créer un compte gestion de santé de 500 $

- Mise en place d'un compte mieux-être de 400$ (avantage imposable);
- Demande de remboursement en septembre 2025 pour la période de septembre 2024 à août 2025. Remboursement prévu en novembre;
- Par la suite, la demande de remboursement doit se faire en juin de chaque année pour la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours;
- Admissibilité : doit avoir travaillé 6 mois durant la période de référence.

Créer un compte gestion de santé de 500 $ (suite)

Remboursements inclus :

- Abonnement gym
- Cours
- Activités virtuelles
- Applications
- Équipements liés à l’activité physique
- Abonnement/laisser-passer à un centre de soins et relaxation
- Massothérapie
- Location/abonnement de vélo
- Lunettes ou lentilles

Nouveaux mandats du comité des avantages sociaux dont la révision de la garantie de l'assurance maladie

- Fin des travaux en janvier 2027, pour le renouvellement de mars 2027;
- Ajout d'une somme équivalente à 3 % de la valeur de la prime d'assurance maladie pour la bonification du régime :
  - Révision des protections et des remboursements;
  - Évaluation des protections non couvertes;
  - Évaluation des regroupements possibles de professionnels.
- Consultation des salarié-es sur les scénarios d'amélioration;
- Choix de l'actuaire-conseil par les parties.

Demandes syndicales

Thème 5 - Barèmes et indemnités

Revoir le droit à la chambre au-delà de ce qui est prévu à l'Annexe F

- Les activités visées sont : instances, formations, réunions d'équipe, journées d'audiences;
- Projet pilote : de la signature de la convention collective jusqu'à son renouvellement;
- Le ou la salarié-e doit fournir un reçu pour avoir droit au remboursement.

Revoir le droit à la chambre au-delà de ce qui est prévu à l'Annexe F

Le ou la salarié-e a droit au coucher la veille d'une activité visée lorsque l'activité débute à ou avant 10 h dans les circonstances suivantes :

Lieu de l'activité	Localité du poste du ou de la salarié-e
Île de Montréal	Saint-Jérôme
	Joliette
	Sherbrooke
	Trois-Rivières
	Shawinigan
	Drummondville
	Granby
	Gatineau

Revoir le droit à la chambre au-delà de ce qui est prévu à l'Annexe F

Le ou la salarié-e a droit au coucher la veille d'une activité visée lorsqu'il ou elle doit transiter par l'île de Montréal pour une activité qui débute à ou avant 10 h dans les circonstances suivantes :

Lieu de l'activité	Localité du poste du ou de la salarié-e
Montérégie, Estrie et Drummondville	Saint-Jérôme
	Joliette
	Terrebonne
Laurentides, Lanaudière et Laval	Brossard
	Saint-Hyacinthe
	Sorel
	Drummondville
	Sherbrooke
	Granby
	Valleyfield

Supérieur–e autorisé peut autoriser des frais au-delà des normes prévues à la convention collective

BARÈMES ET INDEMNITÉS

39.01 Principes

...

De manière exceptionnelle, la ou le supérieur-e autorisé peut autoriser le remboursement de frais au-delà des normes prévues à l'article 39.02 b) lorsque les circonstances le justifient ou lorsque cela a pour effet de diminuer le coût total. En cas de refus, le supérieur autorisé indique par écrit au salarié la raison motivant sa décision.

Remboursement des frais de nettoyage et de réparation du véhicule

UTILISATION DE L'AUTOMOBILE

40.06 Remboursement des frais en cas de dommage

Les salarié-es peuvent demander le remboursement de frais raisonnables en cas de dommage à leur automobile causé par le transport ou le rangement de matériel. Il en est de même pour les frais de nettoyage :

- La demande doit être préautorisée par le supérieur-e autorisé et ne peut être refusée sans motif valable;
- Remboursement sur présentation d'un reçu.

Demandes syndicales

Thème 6 - Environnement

Introduction d'un engagement des parties à mettre en place un fonds vert financé par les parties

- Modification du mandat du comité développement durable et environnement ;
- Création du fonds vert;
- Financement de départ de 15 000 $ de l'employeur et 15 000 $ du STTCSN;
- L'employeur verse pour 2026 et 2027 l'équivalent de la contribution faites par les salarié-es et dirigeants (minimum 10 000 $, maximum 15 000 $).

Les lettres d'entente 10 et 11 sont biffées

Remboursement des titres de transport collectifs

Demande retirée

Demandes syndicales

Thème 7 - Mentorat

Pérenniser le mentorat pour les salarié-es du groupe I

- Pérennisation du mentorat et intégration dans la convention collective;
- Ratio de 1 mentor pour 6 salarié-es en fédération et au service juridique;
- Ratio de 1 mentor pour 8 salarié-es dans les autres services CSN;
- Aux fins du calcul du ratio : les salarié-es de 2 ans et moins d'ancienneté et les salarié-es qui passent du groupe II ou III au groupe I.

* La lettre d'entente no 21 sera biffée *

Pérenniser le mentorat (suite)

- Toutes les situations d’exceptions ou particulières sont soumises au comité paritaire sur le mentorat;
- Consultation des équipes dans les 8 mois de la signature de la convention sur ce que devrait être la suite du mentorat dans un esprit de parrainage-marrainage.

Pérenniser le mentorat (suite)

- Financement :
  - 2026 = 3 millions;
  - 2027 = 2,5 millions majoré de l’indexation des salaires;
  - 2028 = 2,5 millions majoré de l’indexation des salaires;
- Si des sommes ne sont pas utilisées pour les années 2026 et 2027, un montant maximal de 200 000 $ pour chacune de ces années peut être transféré au budget de l’année suivante.

Instaurer une structure d'intégration et de soutien pour le groupe II

- Projet pilote de 3 ans;
- Chaque équipe se nomme une mentore;
- S'adresse aux nouveaux et nouvelles salarié-es du groupe II et à celles qui obtiennent un poste dans une autre organisation ou un autre service.

Instaurer une structure d'intégration et de soutien pour le groupe II (suite)

- Période d'intégration et de soutien déterminée par la coordination et la mentore de l'équipe (minimum 20 heures devant être complétées dans les 6 semaines suivant l'arrivée en poste);
- La mentore du groupe II est libérée de sa charge pour la période d'intégration et de soutien de la nouvelle salariée. Elle peut être remplacée par une salariée de l'équipe volante.

Demandes syndicales

Thème 4 - La rémunération

Salaire: IPC minimum 4 %

- 2025: IPC (2,51 % déjà versé depuis le 1er juin);
- 2026: IPC + 0,5 %;
- 2027: IPC minimum 2,75 %.

Indexation de la rente de retraite : IPC (maximum 3 %)

- À partir du 1er janvier 2026, indexation de la rente de retraite selon l'IPC maximum 2 %.

DEMANDES CONFÉDÉRALES

Reconduire la lettre d’entente no 28 sur le télétravail et assurer une présence minimale sur le lieu de travail

- Reconduction de la lettre d’entente no 28 sur le télétravail;
- Introduction de la lettre d’intention dans la convention qui prévoit les balises pour l’élaboration d’un guide sur le télétravail.

Annexe D - Règles applicables aux salarié-es de la liste de disponibilité (Immeubles)

- Introduction de disponibilités minimales :
  - Une fin de semaine sur 2;
  - Deux quarts de travail du lundi au vendredi, dont 1 quart de travail un vendredi sur 2.
- Précision du processus d'appel au travail selon les disponibilités;
- Possibilité de refuser un quart de travail à 3 reprises par période de 4 mois.

*L'Annexe D sera modifiée en conséquence *

Article 14.10 Banque de formation préembauche

- Changement du nom pour « *Banque de formation intensive et d'initiation au travail* »;
- Une révision de la rémunération des participants sera faite lors de la prochaine banque pour employé-es de bureau.

* La lettre d'entente no 14 sera intégrée et modifiée en fonction de l'entente survenue en cours de convention collective *

Recrutement – Embauche de retraité-es

- Lettre d'entente encadrant les conditions d'embauche de salarié-es retraités :
  - Reconnaissance du nombre de semaines de vacances selon l'ancienneté avant la retraite;
  - Intégration à l'échelle salariale selon l'ancienneté avant la retraite;
  - Versement d'une somme équivalente à la cotisation de l'employeur au régime de retraite dans un véhicule de placement de Bâtirente ou Fondaction lorsque le salarié rencontre les règles d'admissibilité du régime de retraite à la suite de sa réembauche.

Étudiants et stagiaires

- Ajout des mandats suivants à la lettre d'entente no 19 (Comité d'actualisation) :
  - Proposer aux parties une révision à la hausse de la rémunération des stagiaires prévue à l'Annexe E;
  - Mettre sur pied un projet permettant d'embaucher des étudiants durant la période estivale pour des projets spéciaux.

* La lettre d'entente no 19 sera modifiée en conséquence *

Appellations d’emploi

La partie confédérale demande que les parties puissent retenir en sélection un candidat uniquement à l’appellation d’emploi de conseiller au SAMVR sans être tenue de retenir ce candidat conseiller au Service de syndicalisation et vice versa.

Demande retirée

Retenir un candidat uniquement sur l'appellation conseillère ou conseiller syndical à UCCO-SACC-CSN

- Donner le mandat au comité d'actualisation de revoir la description sommaire des tâches pour les postes à UCCO-SACC-CSN (EB et PCS);
- Prévoir un processus de francisation lorsque le candidat n'a pas une très bonne connaissance de la langue française.

* La lettre d'entente no 19 sera modifiée en conséquence *

Retenir un candidat uniquement sur l'appellation conseillère ou conseiller syndical à UCCO-SACC-CSN (suite)

- Lorsqu'un processus de francisation est requis, une lettre d'entente doit être convenue selon les balises suivantes :
  - Objectifs à atteindre et échéanciers;
  - Contexte dans lequel les apprentissages sont dispensés;
  - Restriction sur les postes UCCO-SACC-CSN hors Québec pendant le processus de francisation.
- Exigence de se soumettre aux tests de français convenus entre les parties.

Comité de travail sur les changements d'appellation d'emploi

- Donner le mandat au comité d'actualisation de revoir les exigences nécessaires (tests et comité de sélection) lorsqu'un salarié change d'appellation d'emploi à l'intérieur de son groupe d'emploi ainsi que lorsqu'un salarié passe d'un groupe à l'autre.

Article 18.03 : Permettre aux salarié-es d'être retenu sur plus de deux (2) appellations d'emploi

- Possibilité d'être retenu sur 3 appellations d'emploi.

Article 41.07 Dossier disciplinaire

Ajout d’un paragraphe c) afin de se conformer aux nouvelles dispositions législatives sur le harcèlement psychologique et sexuel.

Demande retirée

Article 41.02 Procédure d'imposition d'une mesure disciplinaire : suspension des délais en période estivale

- Le délai de trente (30) jours pour imposer une mesure disciplinaire est suspendu entre le 24 juin et la fête du Travail.

Article 43.02 Cachet ou jeton de présence

Dispositions diverses

43.02 Cachet ou jeton de présence

…

Lorsque l’organisme permet de verser directement le cachet ou le jeton de présence à l’employeur et que cela n’a aucun impact fiscal pour le salarié, la somme est versée à cent pour cent (100 %) à l’employeur.

Chapitre 39 – Remboursement des frais et rapports d’activités

Hausser le barème du coucher dans certaines circonstances.

Demande retirée

Durée de la convention collective : 3 ans

Durée de la présente convention

44.01 Durée

À moins d’indication contraire, la présente convention collective prend effet au moment de sa signature et demeure en vigueur jusqu’au 31 mai 2028.

Lettres d'ententes et Annexes : à intégrer à la convention

- **Lettre d'entente No 4 -** Programme de préparation à la retraite (chapitre 23);
- **Lettre d'entente No 5 -** Retraite progressive (chapitre 23);
- **Lettre d'entente No 12 -** Comité de planification de la main d'œuvre (Chapitre 14);
- **Lettre d'entente No 26 -** Section sur Assurance salaire 65 ans et plus (Chapitre 33);
- **Projet pilote Chargés de cours** - Pérenniser le projet pilote dans une lettre d'entente.

Lettre d’ententes et Annexes : à retirer de la convention

- **Lettre d’entente No 15 -** Sous comité - travail en équipe;
- **Lettre d’entente No 22 -** Hyperconnectivité (formation ajoutée au plan de formation obligatoire);
- **Lettre d’entente No 25 -** Intégration des nouvelles dispositions de la convention collective concernant les mouvements de main-d’œuvre;
- **Lettre d’entente No 27 -** Concordance LSST et LMRSSST.

Lettres d'ententes et Annexes : à mettre à jour

- **Annexe A** - Salaire (mettre à jour les salaires au 1er juin 2025);
- **Annexe C -** Liste des postes de dirigeantes et dirigeants (ajout CCQCA et FIM);
- **Annexe G -** Équipe SAMVR (Biffer des noms, corriger une coquille);
- **Annexe J -** Remboursement de cotisations professionnelles (retirer le nom de salarié-es qui ne sont plus à l'emploi);

Lettres d'ententes et Annexes : à mettre à jour

- **Lettre d'entente No 2 -** Mode de nomination à la coordination du CISP et à celle du CCSPP (ajout CCGN);
- **Lettre d'entente No 6 -** Rétention du personnel (ajouter motif: mentorat);
- **Lettre d'entente No 16 -** Allocation logement pour les salarié-es desservant UCCO-SACC-CSN (ajout Saskatoon, mise à jour des montants maximums);
- **Lettre d'entente No 24 –** Bilan concernant les changements sur les mouvements de main d'œuvre (actualisation).

Ententes survenues en cours de convention collective à intégrer

- Préposé-es aux immeubles - avantages sociaux des postes à temps partiel (2.04);
- Intégration d'un regroupement : les salarié-es retenu-es conseiller analyste comptable sont aussi considéré-es retenu-es conseiller à la comptabilité et conseiller à la vérification;
- Modifier Service de l'administration pour Services des finances;
- Ajouter l'appellation de conseiller syndical Services des finances-Analyste comptable;

Ententes survenues en cours de convention collective à intégrer

- Temps de déplacement des salariées du groupe II : ajout du mot « revenir »;
- Ajout de Saskatoon à la lettre No 16;
- Intégrer l'entente concernant les congés (personnels, maladies, raisons familiales et parentales, décès);
- Intégrer l'entente concernant les congés sabbatiques, fériés « mobiles » et récupération;

Ententes survenues en cours de convention collective à intégrer

- Invalidité CNESST et vacances - cumul pendant 12 mois;
- Remboursement des frais de Barreau en cas de départ (sauf retraite);
- Indemnité de logement : 12 semaines au lieu de 3 mois;
- Intégration des modifications à la LSST;
- Intégration des nouvelles dispositions des mouvements de main-d'œuvre pour le groupe II.

PROPOSITION

« Que l'on reçoive le rapport de négociation »

PROPOSITION

« Que l'on adopte l'entente de principe intervenue le 10 juin 2025 »