



**Modifications apportées à la convention collective
concernant les règles de mouvements de main-d'œuvre
sur les postes temporaires**

Aide-mémoire

Octobre 2022

Affichage

Tout poste vacant ou nouvellement créé pour une période de plus de quatre mois et demi (4 ½) est affiché (17.01).

Poste temporaire affiché

Groupe I et III

Prendre note que les affichages des postes temporaires ne contiendront plus de motif ni de durée (plus ou moins d'un an).

Groupe II

Prendre note que les affichages des postes temporaires ne contiendront plus de durée (plus ou moins d'un an).

Poste temporaire non affiché

Les postes temporairement vacants pour une durée de moins de quatre mois et demi (4 ½) sont offerts aux salarié-es inscrits sur la liste de rappel ou la réserve.

Toutefois, si après quatre mois et demi (4 ½), le poste se prolonge pour une durée prévisible de plus de quatre mois et demi (4 ½), ce dernier doit être affiché. La durée d'un poste temporaire non affiché ne peut donc excéder neuf (9) mois (17.03).

L'employeur informe le syndicat du motif du remplacement. Le motif du remplacement ne peut changer sans constituer un nouveau poste temporaire (19.03).

Poste vacant à la suite d'une période d'invalidité

Dans les cas de maladie, il y a affichage seulement si la durée prévisible de l'absence est de plus de quatre mois et demi (4 ½). (17.03)

Obligation

Poste temporaire affiché

Une ou un salarié-e qui obtient un poste temporaire par affichage doit demeurer à ce poste jusqu'à concurrence de douze (12) mois (17.03 c)), à moins :

- qu'il ou elle postule et obtienne un poste permanent;
- qu'il détienne un poste dans le groupe II et postule à un poste du groupe I ou du groupe III;
- que la date prévue de la fin de son poste temporaire se situe dans les onze (11) jours de la fin de l'affichage.

Poste temporaire non affiché

Un salarié qui détient un poste temporaire non affiché peut postuler à tout poste temporaire affiché ou permanent.

Mise à pied

Mise à pied

La mise pied (18.01) s'effectue par :

- le service (CSN) ou l'organisation;
- la localité;
- l'appellation d'emploi (un poste comportant l'exigence de la connaissance de l'anglais est considéré comme une appellation d'emploi distincte [18.08]);
- l'ancienneté.

Pour les groupes I et III, nous devons tenir compte du type de poste temporaire (affiché, non affiché).

Les mises à pied s'effectuent dans l'ordre suivant :

1. Salarié le moins ancien qui détient un poste non affiché;
2. Salarié le moins ancien qui détient un poste affiché.

La ou le salarié-e reçoit un avis au plus tard quinze (15) jours avant la date de sa mise à pied.

Options possibles lors d'une mise à pied

Poste temporaire affiché

Les options qui s'offrent à une ou un salarié-e permanent mis à pied occupant un poste temporaire affiché sont les suivantes :

- accepter un poste temporaire non affiché (dans ce cas, il ou elle suspend son droit de supplantation);
- exercer son droit de supplantation;
- accepter sa mise à pied et s'inscrire sur la liste de rappel.

Poste temporaire non affiché

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 (18.02). Il est inscrit sur la liste de rappel.

Exceptionnellement, les salarié-es occupant un poste temporaire non affiché (moins de 4 mois et ½) débuté avant le 30 septembre 2022 ont un droit de supplantation à la fin du remplacement.

Salarié-e à l'essai

Un salarié à l'essai mis à pied ne possède aucun droit de supplantation (18.02).

Mise à pied volontaire

Mise à pied volontaire d'un poste temporaire — après 12 mois (18.06 b))

Groupe I et III uniquement

Une ou un salarié-e occupant un poste temporaire affiché depuis au moins douze (12) mois peut signifier préalablement par écrit, à l'aide du formulaire ([Formulaire MAP volontaire 12 mois](#)), sa volonté d'être mis à pied de manière prioritaire lors de la prochaine mise à pied.

Il doit remplir le formulaire prévu à cet effet en mentionnant les appellations d'emploi, les localités, ainsi que les organisations ou services dans lesquels il désire exercer son droit de supplantation.

Dans ce cas, le salarié ainsi mis à pied ne peut supplanter que le salarié à l'essai, le moins ancien de chaque organisation ou service de chaque localité. 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 (T :OSRH/Dotation/Mise à pied et supplantation), une liste des postes temporaires occupés par des salariés à l'essai. Cette liste est mise à jour toutes les semaines.

Mise à pied volontaire d'un poste temporaire — après 24 mois (18.06 c))

Le salarié qui occupe un poste temporaire depuis au moins vingt-quatre (24) mois peut demander par écrit, à l'aide du formulaire ([Formulaire MAP volontaire 24 mois](#)), d'être mis à pied. La mise à pied est effective lorsque le poste temporaire qu'il occupe est pourvu.

Le préavis et la liste de supplantation sont transmis au salarié lorsque le poste est pourvu.

Mise à pied volontaire — tout type de poste (18.06 a))

Le salarié peut se porter volontaire en se substituant à un autre salarié. Dans ce cas, il renonce au droit de supplantation. Il est alors immédiatement inscrit sur la liste de rappel. S'il y a plusieurs personnes volontaires, celle ayant le plus d'ancienneté a la priorité.

Supplantation

Supplantation pour le salarié permanent détenteur d'un poste temporaire (18.04)

Groupe I et III

La ou le salarié-e permanent qui détient un poste temporaire au moment de sa mise à pied peut choisir de supplanter :

- un salarié détenteur d'un poste temporaire affiché du groupe I ou III, ayant moins d'ancienneté :
 - dans chaque appellation d'emploi;
 - de chaque organisation ou de chaque service;
 - dans chaque localité.

Groupe II

La ou le salarié-e mis à pied peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté (18.04 b) 1.) :

- qui occupe un poste dont l'échéance prévue est d'au moins quatre mois et demi (4 ½) ou affiché pour une durée indéterminée;
- il ne peut supplanter le salarié du groupe II en affectation temporaire ou en remplacement d'une affectation temporaire.

S'il n'a pu supplanter selon la règle précédente :

Le salarié mis à pied peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté qui occupe un poste temporaire (18.04 c)) :

- si ce poste est dans sa localité, d'une durée minimale de trois (3) semaines et correspond à son ou ses appellations d'emploi;
- si ce poste est dans une localité où il est disponible, d'une durée minimale de trois (3) semaines et correspond à son ou ses appellations d'emploi.

Suspension du droit de supplantation

- 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 (18.02 c)).
 - À la fin du poste temporaire non affiché, le salarié reçoit un avis et bénéficie d'un délai de sept (7) jours pour faire son choix.
- Le droit de supplantation est suspendu si le salarié n'est pas en mesure d'occuper le poste qu'il obtiendrait dans les deux (2) semaines qui suivent la fin du délai (18.02 c)).
 - Au moment où il redevient apte à exercer son droit, le salarié reçoit un nouvel avis et bénéficie d'un délai de sept (7) jours pour faire son choix.
- Lorsque le salarié postule un poste affiché, le droit de supplantation est suspendu jusqu'à l'octroi du poste (18.02 d)).
 - Le salarié qui postule doit accepter le poste.
 - S'il n'obtient pas le poste, il reçoit un nouvel avis et doit faire son choix sans délai.

Foire aux questions

Je détiens un poste temporaire de moins de quatre mois et demi (4 ½) de conseiller syndical (octroyé par la liste de rappel) obtenu avant le 30 septembre 2022. Qu arrive-t-il dans mon cas ?

- Dans le nouveau vocabulaire, on parle ici d'un poste temporaire non affiché.
- Exceptionnellement, à la fin du poste temporaire non affiché, si tu es salarié-e permanent lorsque le remplacement prendra fin, tu auras un droit de supplantation en fonction des nouvelles règles de la convention collective.
- Les postes temporaires non affichés sont mis à pied prioritairement aux postes temporaires affichés.
- Les postes non affichés ne peuvent faire l'objet d'une supplantation.

Je détiens un poste temporaire affiché de conseillère ou conseiller avec un motif et une durée (par exemple : remplacement de la coordination, plus d'un an) :

- À compter du 1^{er} octobre, les postes temporaires affichés ne sont plus rattachés à un motif de remplacement et n'ont plus de durée. On occupe un poste temporaire afin de répondre à un besoin dans une équipe. On ne remplace plus une personne.
- Les personnes occupant un poste temporaire affiché sont mises à pied par ancienneté lorsqu'il n'y a pas de salarié occupant un poste non affiché à mettre à pied.
- Les postes temporaires affichés peuvent faire l'objet d'une supplantation.

Je détiens un poste temporaire affiché; est-ce que je peux être supplanté ?

- Oui, si tu es le moins ancien salarié de ton organisation ou service dans ta localité, tu peux être supplanté.

Si je détiens un poste non affiché, est-ce que je peux être supplanté ?

- Non. On ne peut être supplanté lorsqu'on occupe un poste temporaire non affiché.

Je remplace une salariée en congé de maternité; est-ce que la durée de mon remplacement peut changer ?

- Oui, puisque les postes temporaires affichés ne sont plus rattachés à un motif ni à une durée. Les postes temporaires sont créés en fonction des besoins d'une organisation ou d'un service dans une localité. Les postes prennent fin lorsqu'il n'y a plus de besoins.

Dans mon équipe, il y aura plusieurs absences successives qui se chevauchent de quelques semaines : un congé de préretraite, un congé sans solde et un congé de paternité. Comment l'absence de mes collègues sera-t-elle remplacée ?

- Il y aura affichage d'un poste temporaire. Il est possible de combiner les besoins. Si des besoins s'ajoutent consécutivement, il n'est pas nécessaire de réafficher un poste temporaire. Les postes temporaires n'ont plus de lien avec le motif du remplacement.

Je détiens un poste temporaire de secrétaire, en remplacement d'un congé de maternité; est-ce que les règles de mise à pied ont changé ?

- Les règles de mise à pied et de supplantation dans le groupe II demeurent inchangées.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN

Le Service des ressources humaines et de formation

Pour toutes questions, veuillez contacter le module dotation au 514 598-2226