

Guide

d'interprétation

S O U T I E N C E Q (S - 3)

C O N V E N T I O N 1 9 8 9 - 1 9 9 1

La date d'émission qui figure sur chaque fiche signifie ce qui suit:

- Octobre 87: interprétation identique à celle du guide de 1987
- Mai 90: reformulation ou modification à une interprétation du guide de 1987
- Mai 90* nouvelle interprétation

MAI 90

69-7047





TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
1-2.00	DÉFINITIONS	
	Préavis de cessation d'emploi	1-2.16 (1)
	Période d'emploi à titre de temporaire et période d'essai	1-2.16 (2)
	Affectation à des lieux différents	1-2.18 (1)
	Division d'un poste à temps plein en un poste à temps partiel	1-2.20 (1)
	Calcul suite à une mise à pied	1-2.26 (1)
	Acquisition de la permanence du salarié régulier à temps partiel	1-2.26 (2)
	Statut du salarié régulier à temps partiel possédant plus de 2 ans de service actif	1-2.26 (3)
	Embauche d'un salarié temporaire	1-2.28 (1)
	Période maximale d'emploi permise et fermeture d'été	1-2.28 (2)
	Calcul du service actif durant l'invalidité ou l'accident du travail	1-2.32 (1)
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION	
	Classement du temporaire	2-1.01 (1)
	Préavis de fin d'emploi	2-1.01 (2)
	Durée d'emploi effectuée à titre de salarié temporaire et acquisition de la permanence	2-1.01 (3)
	Application de la convention au salarié temporaire	2-1.01 (4)
	Journée pédagogique et salarié temporaire	2-1.01 (5)
	Horaire d'été et salarié temporaire	2-1.01 (6)
	Politique des tempêtes de neige	2-1.01 (7)
	Droit de grief en cas de congédiement d'un salarié temporaire	2-1.01 (8)
	Jours chômés et payés pour le salarié temporaire	2-1.01 (9)
	Application de la convention au salarié temporaire	2-1.01 (10)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION (suite)	
	Droits d'un étudiant	2-1.02 (1)
	Taux de salaire d'un étudiant	2-1.02 (2)
	La personne embauchée dans le cadre d'un programme gouvernemental	2-1.02 (3)
	Utilisation de stagiaires	2-1.03 (1)
5-1.00	CONGÉS SPÉCIAUX	
	Notion de jours consécutifs	5-1.00 (1)
	Période d'invalidité et congés spéciaux	5-1.00 (2)
	Grand-père, grand-mère	5-1.00 (3)
	Jours ouvrables ou non	5-1.00 (4)
5-2.00	JOURS CHOMÉS ET PAYÉS	
	Mise à pied temporaire et jours chômés	5-2.00 (1)
	Salarié à temps complet bénéficiant d'un congé sans traitement à temps partiel	5-2.00 (2)
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE	
	Abolition de poste d'un salarié invalide	5-3.00 (1)
	Déplacement d'un salarié invalide	5-3.00 (2)
	Perte des bénéfices de la R.A.A.Q.	5-3.00 (3)
	Réduction des prestations de la C.S.S.T.....	5-3.00 (4)
	Retour progressif au travail	5-3.00 (5)
	Ancienne caisse de congés-maladie	5-3.00 (6)
	Invalidité durant une mise à pied temporaire ou vacances	5-3.00 (7)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE (suite)	
	Jours de congés-maladie, assurance-salaire et congé sans traitement	5-3.00 (8)
	Prestation de la Régie de l'assurance- automobile du Québec et jours de congés-maladie	5-3.00 (9)
	Retour progressif et fermeture d'été pour vacances	5-3.00 (10)
	Salarié à temps partiel et assurance-salaire	5-3.00 (11)
5-4.00	DROITS PARENTAUX	
	Durée du congé de maternité	5-4.00 (1)
	Notion de "service"	5-4.00 (2)
	Assurance-salaire et congé de maternité	5-4.00 (3)
	Naissance durant un congé de maternité prolongé	5-4.00 (4)
	Congé sans traitement et congé de maternité	5-4.00 (5)
	Certificat médical pour reprendre le travail ...	5-4.00 (6)
	Mise à pied temporaire durant un congé de maternité	5-4.00 (7)
	Travail chez un autre employeur durant le congé de maternité	5-4.00 (8)
	Congé payé et non payé pour adoption	5-4.00 (9)
	Ordonnance de placement et prise en charge	5-4.00 (10)
	Congés sans traitement antérieurs à l'adoption 5-4.21 B)	5-4.00 (11)
	Congé sans traitement en prolongation	5-4.00 (12)
	Droit au congé sans traitement	5-4.00 (13)
	Retour d'un salarié du congé prolongé	5-4.00 (14)
	Allaitement	5-4.00 (15)
	Report de vacances	5-4.00 (16)
	Visite chez le médecin	5-4.00 (17)
	Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel	5-4.00 (18)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
5-6.00	VACANCES	
	Détermination des vacances	5-6.00 (1)
	Report des vacances du salarié invalide	5-6.00 (2)
5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE	
	Vandalisme et dommages aux biens du salarié	5-8.00 (1)
5-9.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT	
	Accumulation d'ancienneté lors d'un congé sans traitement à temps partiel	5-9.00 (1)
	Congé sans traitement pour utiliser un disponible	5-9.00 (2)
5-11.00	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
	Congé sabbatique à traitement différé et jours de vacances	5-11.00 (1)
6-1.00	RÈGLES DE CLASSEMENT	
	Arbitrage sur le classement	6-1.00 (1)
6-2.00	DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON	
	Avancement d'échelon et études	6-2.00 (1)
	Gel de l'expérience de 1983	6-2.00 (2)
6-4.00 ET 6-5.00	PRIMES	
	Prime lors de congés ou vacances	6-4.00 (1)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
6-8.00	VÉRIFICATION DES FOURNAISES	
	Choix du salarié	6-8.00 (1)
6-10.00	LOCATION ET PRET DE SALLES OU DE LOCAUX	
	Obligation d'accorder le travail aux salariés	6-10.00 (1)
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	
	<u>Séquence d'embauche</u>	
	Obligation du disponible d'accepter le poste ...	7-1.03 (1)
	Obligation du disponible d'accepter le poste ...	7-1.03 (2)
	Acquisition de la permanence	7-1.03 (3)
	Obligation d'accepter le poste par le salarié référé par le B.R.P.	7-1.03 (4)
	Rappel des mis à pied depuis deux (2) ans	7-1.03 (5)
	Rappel des mis à pied	7-1.03 (6)
	Obligation d'engager la personne référée	7-1.03 (7)
	Choix parmi les salariés temporaires et ceux de dix (10) heures et moins	7-1.03 (8)
	Calcul de la durée d'emploi	7-1.03 (9)
	Séquence 7-1.03 H) ou I)	7-1.03 (10)
	Avis pour devenir à l'essai	7-1.03 (11)
	Choix parmi les temporaires et les salariés de l'éducation des adultes	7-1.03 (12)
	<u>Affichage</u>	
	Contenu de l'avis d'affichage	7-1.10 (1)
	Exigences particulières lors de l'affichage	7-1.10 (2)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL (suite)	
	<u>Poste temporairement vacant</u>	
	Obligation de combler le poste temporairement vacant	7-1.16 (1)
	Poste temporairement vacant de 7-1.16 A)	
	Plus de dix (10) jours ouvrables	7-1.16 (2)
	Poste temporairement vacant de 7-1.16 B)	
	Moins de dix (10) jours ouvrables	7-1.16 (3)
	Poste temporairement vacant. Rémunération à verser	7-1.16 (4)
	Salarié disponible et poste temporairement vacant	7-1.17 (1)
7-2.00	MISE A PIED TEMPORAIRE	
	Transformation en poste cyclique	7-2.00 (1)
	Durée des mises à pied temporaires	7-2.00 (2)
	Affectation temporaire	7-2.00 (3)
7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI	
	<u>Règles concernant l'abolition de postes</u>	
	Modification de tâches et abolition de postes	7-3.00 (1)
	Division d'un poste à temps plein	7-3.00 (2)
	Assignation des tâches d'un poste aboli	7-3.00 (3)
	Date d'abolition de postes	7-3.00 (4)
	<u>Processus de déplacement</u>	
	Déplacement d'un temps plein par un temps partiel	7-3.00 (5)
	Choix entre postes vacants avec nombre d'heures différent	7-3.00 (6)
	Règle de déplacement. Promotion	7-3.00 (7)
	Déplacement s'il existe un poste vacant	7-3.00 (8)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
7-3.00	SÉCURITE D'EMPLOI (suite)	
	<u>Protections salariales</u>	
	Réduction d'heures d'un non-permanent	7-3.00 (9)
	Réduction d'heures d'un permanent	7-3.00 (10)
	Protection d'heures et de traitement en cas de rétrogradation	7-3.00 (11)
	Perte du droit de retour et garanties salariales	7-3.00 (12)
	<u>Mesures de résorption</u>	
	Salarié en disponibilité qui refuse un poste ...	7-3.00 (13)
7-4.00	ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	
	Assurance-salaire et consolidation	7-4.00 (1)
	Temporaire et accident du travail	7-4.00 (2)
7-5.00	INCAPACITÉ PARTIELLE	
	Salarié mis à pied et poste à combler	7-5.00 (1)
8-1.00	ANCIENNETÉ	
	Ancienneté d'un gérant	8-1.00 (1)
	Perte d'ancienneté pour absence	8-1.00 (2)
	Cumul de l'ancienneté pour une salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 5-4.00	8-1.00 (3)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	
	Changement d'horaire de travail	8-2.00 (1)
8-3.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	
	Obligation d'effectuer le temps supplémentaire	8-3.00 (1)
	Temps partiel et temps supplémentaire	8-3.00 (2)
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES	
	Mesures administratives	8-4.00 (1)
10-1.00	ÉDUCATION DES ADULTES	
	Temps supplémentaire	10-1.00 (1)
	Temps supplémentaire et loi sur les normes du travail	10-1.00 (2)
	Dispositions de la convention applicables au salarié	10-1.00 (3)
	Calcul de la durée d'emploi aux articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00	10-1.00 (4)
10-2.00	EMPLOYÉ DE 10 HEURES ET MOINS	
	Dispositions de la convention applicables au salarié	10-2.00 (1)
	Avancement d'échelon	10-2.00 (2)
10-3.00	SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE	
	Service de garde en milieu scolaire	10-3.00 (1)
	Dispositions de la convention applicables au salarié	10-3.00 (2)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE	
1-2.00	DÉFINITIONS
1-2.16	Période d'essai
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Préavis de cessation d'emploi	

N° INTERPRÉTATION
1-2.16 (1)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

À défaut de lui avoir donné un préavis égal à la période de la paie, la commission peut-elle mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai le 59e jour de sa période d'essai? Si oui, à quelle condition?

RÉPONSE

Normalement la commission doit donner à ce salarié un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie. Cependant, la commission peut mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai le 59e jour de sa période d'essai, et ce sans préavis, mais il lui faudra alors absorber le coût du préavis égal à la période de paie prévue à la clause 2-1.01 A).

Le même raisonnement s'applique dans le cas de personnel à l'essai de la sous-catégorie des emplois de soutien technique pour qui la période d'essai est plus longue de même que dans le cas d'un salarié à l'essai occupant un poste à temps partiel.

Il serait néanmoins préférable que la commission donne un préavis avant de mettre un terme à la période d'essai d'un salarié.

Documents de référence c.c.: 1-2.16; 2-1.01 A)



CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.16 Période d'essai

N° INTERPRÉTATION
1-2.16 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Période d'emploi à titre temporaire et période d'essai

DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

La période d'emploi effectuée à titre de salarié temporaire compte-t-elle dans le calcul de la période d'essai?

RÉPONSE

OUI, aux conditions prévues à la clause 2-1.01 B) f). A titre d'exemple, si une secrétaire temporaire remplace une secrétaire régulière durant trente (30) jours ouvrables lors d'un congé sans solde et suite à la démission de cette dernière, elle obtient ce poste dans le cadre de l'article 7-1.00 sans qu'il y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai de cette salariée est de 30 jours, c'est-à-dire 50% de la période d'essai normale prévue à la clause 1-2.16.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.18 Poste

N° INTERPRÉTATION

1-2.18 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Affectation à des lieux différents

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un concierge est affecté deux (2) jours/semaine dans une école et trois (3) jours/semaine dans une autre école. Ce salarié détient-il deux postes à temps partiel ou un (1) poste à temps plein?

RÉPONSE

Le salarié détient un poste à temps plein. La commission peut affecter un salarié qui détient un (1) seul poste dans deux (2) lieux différents. Dans le cas précité, on totalise l'ensemble des heures effectuées dans chacun des lieux de sorte que le salarié occupe un (1) seul poste à temps plein.

Documents de référence c.c.: 1-2.18



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.20 Poste à temps partiel

N° INTERPRÉTATION

1-2.20 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Division de poste à temps plein en temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission peut-elle abolir un poste de secrétaire de trente-cinq (35) heures/semaine et créer, en lieu et place, un poste de secrétaire vingt (20) heures/semaine?

RÉPONSE

OUI.

La commission peut abolir un poste à temps plein et créer un poste à temps partiel en lieu et place. Ce que le 2e paragraphe de la clause 1-2.20 interdit c'est de diviser sans l'accord du syndicat un poste à temps plein en plusieurs postes à temps partiel.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.26 Permanence

N° INTERPRÉTATION

1-2.26 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Calcul suite à une mise à pied

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié régulier qui a accumulé dix-huit (18) mois de service actif est mis à pied suite à l'abolition d'un poste. Il est par la suite rappelé au travail par sa commission conformément à la clause 7-1.03 G) pour combler un poste à temps complet. Pour obtenir sa permanence, lui suffira-t-il de travailler six (6) mois dans son nouveau poste?

RÉPONSE

OUI, si le salarié en question a été rappelé au travail à l'intérieur de la période de deux ans qui suit sa mise à pied, période pendant laquelle il bénéficie d'un droit de rappel dans le cadre de la séquence d'embauche. (A noter qu'en vertu de la clause 8-1.05 un salarié mis à pied perd son ancienneté après vingt-quatre (24) mois ainsi que son statut de salarié régulier).

Pendant, le salarié mis à pied qui est rappelé pour combler un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Documents de référence c.c.: 1-2.16; 7-1.03 G); 7-1.16 A) d); 8-1.05 b)



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.26 Salarié permanent

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Acquisition de la permanence du salarié régulier à temps partiel

N° INTERPRÉTATION

1-2.26 (2)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié régulier qui occupe un poste à temps partiel peut-il acquérir le statut de salarié permanent?

RÉPONSE

NON, tant qu'il occupe un poste à temps partiel, un salarié régulier ne peut acquérir le statut de salarié permanent.

Par exception, lorsque le salarié régulier ou le mis à pied obtient un poste à temps complet soit en vertu de la séquence d'embauche soit en vertu de déplacements (7-3.05), le service actif effectué dans un poste à temps partiel est compté aux fins d'acquisition de la permanence.

A noter qu'un salarié permanent ne perd pas ce statut du fait qu'il va occuper ultérieurement un poste à temps partiel.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.26 Salarié permanent

N° INTERPRÉTATION

1-2.26 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Statut du salarié régulier à temps partiel
possédant plus de deux (2) ans de service actif

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié régulier à temps partiel qui a accumulé plus deux (2) années de service actif et qui obtient un poste à temps complet en vertu de la clause 7-1.03 G) de la séquence d'embauche acquiert-il automatiquement sa permanence?

RÉPONSE

Si le poste obtenu constitue une mutation ou une rétrogradation, le salarié acquiert immédiatement sa permanence.

Cependant, si le poste obtenu constitue une promotion, la permanence ne peut être acquise tant que ne sera pas complétée la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit la promotion conformément à la clause 7-1.15.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.28 Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Embauche d'un salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

1-2.28 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Quelle(s) situation(s) autorise(nt) l'embauche d'un salarié temporaire et, le cas échéant, pour quelle période de temps?

RÉPONSE

La commission peut embaucher un salarié temporaire dans les cas suivants:

Premièrement, lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. La durée maximale de l'emploi est fixée à quatre (4) mois de calendrier. La période d'embauchage peut toutefois être de plus de quatre (4) mois de calendrier s'il y a entente écrite avec le syndicat; cette entente devrait prévoir la durée d'embauchage.

Deuxièmement, lors du remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, il n'y a aucune limite de temps concernant la durée du remplacement, ce qui implique que le salarié temporaire peut être embauché pour toute la période d'absence du salarié ou pour une partie de la période d'absence. La commission peut aussi licencier le salarié temporaire avant le retour du salarié absent sauf si la commission s'est liée par une entente prévoyant une période d'embauche définie. Si le salarié absent quitte définitivement la commission, celle-ci peut mettre fin à l'emploi du salarié temporaire et c'est le chapitre 7-0.00 qui s'applique: soit que le poste est comblé, modifié ou aboli.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.28 Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Période maximale d'emploi permise et
fermeture d'été

N° INTERPRÉTATION

1-2.28 (2)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Est-ce que la fermeture d'été pour vacances prolonge la période d'embauche de quatre (4) mois d'un salarié temporaire?

RÉPONSE

NON

La période de quatre (4) mois est une période fixe de calendrier qui ne peut être prolongée sans le consentement écrit du syndicat.

Documents de référence c.c.: 1-2.28; sentence arbitrale 4294



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS
1-2.32 Service actif

N° INTERPRÉTATION

1-2.32 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Calcul du service actif durant l'invalidité
ou l'accident du travail

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La période de temps durant laquelle un salarié est en invalidité et bénéficie de l'assurance-salaire est-elle comptée aux fins du service actif?

RÉPONSE

OUI.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident de travail, tant que le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.32.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION S-3

ARTICLE 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION 2-1.01 B) Salarié temporaire
SUJET DE L'INTERPRÉTATION Classement du temporaire

N° INTERPRÉTATION 2-1.01 (1)
DATE D'ÉMISSION Octobre 87

QUESTION

La commission est-elle tenue d'accorder au salarié temporaire la même classe d'emplois que celle du salarié absent qu'il remplace?

RÉPONSE

La commission n'est pas tenue d'accorder au temporaire la même classe d'emplois que celle accordée à la personne remplacée. Tout dépend du travail demandé. Cependant, si le travail demandé est le même, la classe d'emplois devrait être la même.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Préavis de fin d'emploi

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (2)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Doit-on donner un préavis de fin d'emploi à un salarié temporaire?

RÉPONSE

1er cas:

Le salarié est embauché dans le cadre d'un surcroît de travail:

- si le salarié, lors de l'embauchage, est informé par écrit de la date exacte de sa cessation d'emploi, il n'est pas nécessaire de donner de préavis, bien qu'il est toujours préférable de l'aviser au préalable;
- si le salarié n'est pas informé lors de son embauchage de la date de sa cessation d'emploi, un préavis de fin d'emploi est nécessaire, dont la durée est prévue à la Loi sur les normes du travail tel qu'indiqué ci-dessous.

2e cas:

Le salarié est embauché pour remplacer un salarié temporairement absent:

- le préavis de fin d'emploi n'est pas nécessaire dans le cas où la date de retour du salarié absent est connue du salarié temporaire et que l'on informe par écrit le salarié temporaire lors de son engagement que son emploi se termine à cette date;
- le préavis est nécessaire lorsque la date de retour du salarié absent est indéterminée.

.../2



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Préavis de fin d'emploi

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (2)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

RÉPONSE (suite)

Durée du préavis:

Si le salarié n'est pas embauché pour une durée déterminée, il a droit à un préavis suivant l'article 82 de la Loi sur les normes du travail: une semaine si le salarié a moins d'un an de service continu et deux semaines si le salarié a entre un et cinq ans de service continu.

Documents de référence c.c.: 1-2.11; 2-1.01 B)



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Durée d'emploi à titre de salarié temporaire
et acquisition de la permanence

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (3)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La durée d'emploi effectuée à titre de salarié temporaire compte-t-elle pour les fins de l'acquisition de la permanence?

RÉPONSE

NON.

Seul le service actif effectué à titre de salarié régulier peut être reconnu aux fins de l'acquisition de la permanence.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Application de la convention au salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (4)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Le salarié temporaire qui travaille au moins six (6) mois a droit aux dispositions des articles 5-1.00 (congés spéciaux), 5-3.00 (assurance-vie, maladie et salaire), 5-4.00 (droits parentaux), 5-6.00 (vacances) et 7-4.00 (accidents du travail) et des clauses 3-3.03 à 3-3.08 (libérations syndicales) et 5-7.02 A) et B) (perfectionnement).

Ces dispositions ont-elles un effet rétroactif?

RÉPONSE

NON.

Les dispositions des articles 5-1.00, 5-3.00, 5-4.00 et 7-4.00 et des clauses 3-3.03 à 3-3.08 et 5-7.02 A) et B) s'appliquent après le 6e mois travaillé.

Quant à l'article 5-6.00 (vacances), le service actif qui a été effectué depuis l'embauchage du salarié temporaire est compté, à l'intérieur d'une même année financière, pour déterminer le quantum des vacances.

Quant aux jours de congés-maladie monnayables, le salarié temporaire y a droit après le 6e mois et le calcul de ces jours s'effectue en tenant compte de son service après le 6e mois.

Documents de référence c.c.: 2-1.01 B); 5-3.41; 5-6.01



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Journée pédagogique et salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (5)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié temporaire qui remplace un salarié absent peut-il être mis à pied lors d'une journée pédagogique?

RÉPONSE

NON.

Ce salarié temporaire a droit à l'article portant sur les heures de travail. Dans ce cas, la journée pédagogique est une journée de travail.

Documents de référence c.c.: 2-1.01 B) a); 8-2.01; 8-2.02



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Horaire d'été et salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (6)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Lorsqu'il existe un horaire d'été comportant un nombre d'heures moindre, sans réduction de salaire est-ce que le salarié temporaire travaillant à temps plein en bénéficie?

RÉPONSE

OUI, puisqu'il bénéficie des avantages de la convention relativement aux heures de travail. La clause 8-2.06 prévoit la possibilité d'une réduction du nombre d'heures de travail l'été, à moins que la résolution, règlement ou convention antérieure qui donnait droit à des heures moindres ne comportait une restriction pour les salariés temporaires.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Politique des tempêtes de neige

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (7)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Lors d'une tempête de neige, le salarié temporaire a-t-il droit aux mêmes conditions que les autres salariés de soutien de la commission?

RÉPONSE

NON, à moins que le salarié temporaire ait travaillé de façon continue au moins six mois depuis son embauchage, auquel cas il bénéficie, à compter de ce sixième mois, de l'application de la clause 5-1.07 concernant les tempêtes de neige.

Documents de référence c.c.: 1-2.25; 2-1.01 B); 5-1.07



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Droit de grief en cas de congédiement
d'un salarié temporaire

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié temporaire qui est congédié pour incompétence par la commission peut-il faire un grief au sujet de son congédiement?

RÉPONSE

NON.

Il n'a pas droit de grief puisqu'il ne bénéficie pas de l'article 8-4.00 relatif aux mesures disciplinaires. Cependant, veuillez noter que ce salarié ne peut être congédié pour activités syndicales ou pour des motifs d'ordre discriminatoire (race, sexe, etc.).

Documents de référence c.c.: 2-1.01 B); Code du travail; Charte des droits



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Jours chômés et payés pour le salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (9)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Le salarié temporaire qui a travaillé au moins dix (10) jours avant la période des fêtes a-t-il droit aux jours chômés et payés compris pendant la période des fêtes?

RÉPONSE

OUI.

Le salarié a droit à ces jours chômés et payés si sa période d'emploi se poursuit après ces jours chômés et payés. La jurisprudence considère abusif de procéder à une mise à pied et à un réembauchage après la période des fêtes.

NON.

Le salarié n'a pas droit à ces jours chômés et payés si son embauchage ne se poursuit pas en janvier. Pour plus de sécurité, la commission devrait mettre fin à l'emploi du salarié temporaire avant le dernier jour ouvrable précédant la période des fêtes.

Documents de référence c.c.: 1-2.28; 2-1.01 B); 5-2.00; sentence arbitrale 3669



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B) Salarié temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Application de la convention au salarié temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (10)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Dans le cas de plusieurs embauchages continus, est-ce qu'un salarié temporaire qui change de classe d'emplois perd les bénéfices de six (6) mois et plus s'il est déjà qualifié?

RÉPONSE

NON, les bénéfices accordés après six (6) mois sont rattachés à la période continue d'embauchage.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.02 Étudiants, bénévoles et stagiaires

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Droits d'un étudiant

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La convention s'applique-t-elle à un étudiant embauché par la commission?

RÉPONSE

La convention s'applique à l'étudiant embauché par la commission dans la mesure où celui-ci n'est pas exclu par le certificat d'accréditation. La convention lui est applicable selon son statut (temporaire, essai, régulier, à temps partiel, etc.).

Documents de référence c.c.: 2-1.02



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.02 Étudiants, bénévoles et stagiaires

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Taux de salaire d'un étudiant

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (2)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un étudiant peut-il être payé à un taux de salaire moindre que celui prévu à la convention?

RÉPONSE

NON, dans la mesure où l'étudiant est couvert par le certificat d'accréditation. La commission peut néanmoins conclure une entente écrite particulière avec le syndicat et la personne concernée, le tout dans le cadre de la clause 2-2.03.

Documents de référence c.c.: 2-1.02; 2-2.03



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION
2-1.02 Étudiants, bénévoles et stagiaires

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

La personne embauchée dans le cadre
d'un programme gouvernemental

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (3)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission peut-elle embaucher une personne temporairement dans le cadre d'un programme gouvernemental qui prévoit un taux de traitement moindre que celui de la convention ou une durée d'emploi supérieure à quatre (4) mois?

RÉPONSE

NON, à moins de conclure une entente écrite à cet effet avec la personne concernée et le syndicat. La clause 2-2.03 autorise cette entente. Cette entente ne devrait prévoir que le statut du salarié à titre temporaire, la durée d'emploi et un taux de salaire.

Si le syndicat refuse cette entente, la commission est alors tenue d'appliquer la convention collective.

Documents de référence c.c.: 2-1.02; 2-2.03



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Utilisation de stagiaires

N° INTERPRÉTATION

2-1.03 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre '87

QUESTION

La convention interdit-elle à la commission d'utiliser les services de stagiaires qui ne reçoivent aucun traitement?

RÉPONSE

NON.

La convention n'interdit pas l'utilisation de stagiaires.

Cependant, elle protège le salarié régulier lui garantissant que l'utilisation de ces personnes ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied, de mise en disponibilité, de réduction d'heures, de rétrogradation ou d'abolition de poste.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Notion de jours consécutifs

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Que faut-il entendre par l'expression "jours consécutifs ouvrables ou non" utilisée aux paragraphes A), C), D) et E) de la clause 5-1.01?

RÉPONSE

Il s'agit des jours de calendriers, incluant le samedi, le dimanche et les jours fériés.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Période d'invalidité et congés spéciaux

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (2)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Pendant une période d'invalidité, un salarié peut-il bénéficier des congés spéciaux prévus à la clause 5-1.01?

RÉPONSE

NON.

Pour bénéficier des congés spéciaux, il faut être au travail.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Grand-père, grand-mère

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Les expressions "grand-père" et "grand-mère" utilisées à la clause 5-1.01, comprennent-elles le grand-père et la grand-mère du conjoint?

RÉPONSE

NON.

Les expressions comprennent les grand-pères et les grand-mères propres du salarié, excluant ceux de son conjoint.

Documents de référence c.c.: 5-1.01; Code civil



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Jours ouvrables ou non

N° INTERPRÉTATION
5-1.00 (4)
DATE D'ÉMISSION
Mai 90*

QUESTION

Dans le cadre des paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, le salarié, s'il y a incinération, peut différer une journée afin d'assister à une cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles. Est-ce que cette journée différée est ouvrable ou non?

RÉPONSE

Cette journée sera ouvrable si la cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles coïncide avec une journée ouvrable et non ouvrable si elle coïncide avec un jour non-ouvrable. Il est à remarquer que le report d'une journée ne peut conférer au salarié plus de jours que les maxima prévus aux paragraphes ci-haut mentionnés.

Documents de référence c.c.: 5-1.01; 5-1.02



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS

N° INTERPRÉTATION

5-2.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Mise à pied temporaire et
jours chômés

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié est mis à pied temporairement pour la période du 23 juin au lendemain de la Fête du travail. Ce salarié a-t-il droit aux jours chômés et payés qui surviennent durant cette période?

RÉPONSE

NON.

Cependant, pour la Fête nationale, le salarié bénéficie des dispositions de la Loi sur la fête nationale. En l'occurrence, il a droit au versement de son traitement pour le 24 juin s'il a travaillé au moins dix (10) jours entre le 1er juin et le 23 juin (cf. article 7 de la loi sur la fête nationale).

Cependant, le personnel de cafétéria bénéficie des jours chômés et payés auxquels il a droit en vertu de l'article 5-2.00 pendant la période de mise à pied temporaire se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier.

Documents de référence c.c.: 5-2.01; 7-2.02; 7-2.06 a contrario



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

N° INTERPRÉTATION

5-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Salarié à temps complet bénéficiant d'un congé sans traitement à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Un salarié à temps complet bénéficiant d'un congé sans traitement à temps partiel a-t-il droit à l'ensemble des jours chômés et payés?

RÉPONSE

NON.

Pour que le salarié ci-haut mentionné ait droit à un jour chômé et payé, il faut que celui-ci coïncide avec une journée de travail.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Abolition du poste d'un salarié invalide

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le poste d'un salarié invalide qui bénéficie de l'assurance-salaire peut-il être aboli?

RÉPONSE

OUI, dans ce cas, il faut procéder conformément aux dispositions de l'article 7-3.00.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Déplacement d'un salarié invalide

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (2)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié invalide qui bénéficie de l'assurance-salaire peut-il être déplacé par un autre salarié dans le cadre de l'article 7-3.00?

RÉPONSE

OUI, et ce conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06.

Documents de référence c.c.: 7-3.05; 7-3.06



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Perte des bénéfices de la R.A.A.Q.

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié qui perd les bénéfices prévus au régime de la R.A.A.Q., perd-t-il automatiquement les bénéfices d'assurance-salaire prévus à la convention collective?

RÉPONSE

NON.

Le salarié pourra bénéficier du régime d'assurance-salaire prévu à sa convention dans la mesure où il est encore invalide au sens de la clause 5-3.03.

Si la commission estime que le salarié n'est plus invalide au sens de la convention collective, elle peut exiger un certificat médical.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Réduction des prestations de la C.S.S.T.

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié qui a subi un accident de travail revient au travail mais continue de recevoir une prestation de la C.S.S.T. pour incapacité partielle permanente. Ultérieurement, ce salarié devient invalide pour une cause étrangère à cet accident de travail.

La commission (employeur) doit-elle déduire de sa prestation d'assurance-salaire, le montant reçu de la C.S.S.T. par le salarié?

RÉPONSE

NON, puisque la clause 5-3.34 prévoit que seule la prestation de base est considérée dans le calcul; or, une prestation pour incapacité partielle permanente n'est pas une prestation de base.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Retour progressif au travail

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié peut-il reprendre son travail à temps partiel tout en continuant à recevoir des prestations d'assurance-salaire réduites pour la portion non travaillée?

RÉPONSE

OUI, aux conditions prévues à la clause 5-3.32 B).

Le retour progressif au travail est possible pour un salarié régulier (temps complet ou temps partiel) après entente entre la commission et le salarié.

Documents de référence c.c.: 5-3.32 B)



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Ancienne caisse de congés-maladie

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (6)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Comment s'effectue le calcul des intérêts relatifs à la réserve de congés-maladie monnayables et "gelée" selon la valeur au 1er juillet 1973, lorsqu'un certain nombre de ces jours a été utilisé en vertu de la clause 5-3.45?

RÉPONSE

Ce calcul ne s'effectue que lorsque le salarié quitte le service de la commission et ne porte que sur le solde des jours à son crédit au moment de son départ, lequel solde correspond au nombre de jours accumulés au 30 juin 1973, réduit du nombre de jours utilisés (1 jour par jour).

Exemple:

- au 30 juin 1973, un salarié avait 100 jours monnayables à 100% à son crédit, à raison de 20,00\$ par jour selon son taux de traitement au 1er juillet 1973;
- il démissionne au 30 juin 1990;
- entre le 30 juin 1973 et le 30 juin 1990, il a utilisé 10 jours;
- à son départ, il a donc droit au remboursement de 90 jours. Le montant ainsi obtenu de 1 800,00\$ (i.e. 90 jours X 20,00\$) porte intérêt à 5% composé annuellement pour la période comprise entre le 1er juillet 1973 et le 30 juin 1990.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (7)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Invalidité durant une mise à pied
temporaire ou vacances

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié devient invalide suite à un accident survenu durant sa période de mise à pied temporaire ou durant ses vacances annuelles. Ce salarié peut-il bénéficier de l'article 5-3.00 et si oui, à compter de quelle date?

RÉPONSE

OUI.

Le paiement des prestations est effectué à compter de la date prévue pour le retour au travail du salarié et le niveau des prestations (délai de carence, 85%) est déterminé en fonction de cette date. A titre d'exemple, même si le salarié est devenu invalide trois jours avant son retour au travail, l'article 5-3.00 ne s'applique à ce salarié qu'à compter du jour prévu pour son retour au travail.



CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Jours de congés-maladie, assurance-salaire et congé sans traitement

N° INTERPRÉTATION
5-3.00 (8)
DATE D'ÉMISSION
Mai 90*

QUESTION

Est-ce que la période où un salarié est en assurance-salaire ou en congé sans traitement réduisent les sept (7) jours de congés-maladie monnayables auxquels il a droit annuellement?

RÉPONSE

OUI.

À la clause 5-3.41, l'expression "quitter son emploi" signifie tout abandon de travail permanent ou temporaire, volontaire ou involontaire.

Exemple: 1er juillet 1989: crédit de sept (7) jours monnayables;

1er septembre 1989 à 30 août 1990: le salarié est en congé sans traitement.

Pour l'année 1989-1990, son crédit sera de $7 \times \frac{2}{12} = 1.16$ jours monnayables.

Pour l'année 1990-1991, son crédit sera de $7 \times \frac{10}{12} = 5.8$ jours monnayables.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÈGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Prestations de la Régie de l'assurance-automobile
du Québec et jours de congés-maladie

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Durant les cinq (5) premiers jours d'absence d'un salarié suite à un accident d'automobile, est-ce que la commission peut réduire la banque de congés-maladie du salarié?

RÉPONSE

OUI.

Lorsque le salarié reçoit des prestations de la Régie de l'assurance-automobile du Québec la commission déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés-maladie par jour utilisé en vertu du sous-alinéa a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32.

Lorsque le salarié ne reçoit pas des prestations de la Régie de l'assurance-automobile du Québec, la commission déduit un jour de la banque de congés-maladie par jour utilisé en vertu du sous-alinéa a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Retour progressif et fermeture
d'été pour vacances

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (10)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Un salarié est en retour progressif au travail à raison de trois (3) jours/semaine. Au cours de ce retour progressif, survient une période de fermeture d'été de dix (10) jours ouvrables. Comment faut-il considérer ce salarié durant la période de fermeture?

RÉPONSE

Pour les jours où il aurait travaillé, le salarié reçoit son traitement et se voit déduire six (6) jours de vacances. Pour les jours où il aurait été en invalidité (4 jours), il reçoit ses prestations d'assurance-salaire.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-3.00 RÈGIMES D'ASSURANCE-VIE,
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (11)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Salarié à temps partiel et
assurance-salaire

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Un salarié régulier à temps partiel deux (2) jours/semaine qui, effectue un remplacement temporaire en vertu des dispositions de la clause 7-1.11 dans un poste de quatre (4) jours/semaine au moment où débute son invalidité, a-t-il droit à des prestations d'assurance-salaire basées sur quatre (4) jours/semaine?

RÉPONSE

OUI.

Tant et aussi longtemps que le remplacement temporaire ne sera pas terminé, le salarié est considéré absent du travail sur la base de quatre (4) jours/semaine. À la fin du remplacement temporaire, si l'invalidité persiste encore, le salarié recevra des prestations basées sur deux (2) jours/semaine.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Durée du congé de maternité

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le congé de maternité peut-il dépasser vingt (20) semaines?

RÉPONSE

OUI.

Exceptionnellement, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de vingt semaines si l'état de santé de son enfant l'exige (maximum six semaines) ou si la naissance survient après la date prévue (prolongation égale à la durée du retard).

Durant cette prolongation, la salariée ne reçoit cependant ni indemnité, ni traitement mais bénéficie des dispositions de la clause 5-4.13.

Documents de référence c.c.: 5-4.13; 5-4.14



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

5-4.09 Notion de "service"

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La salariée doit-elle accumuler à la commission et de façon continue les vingt (20) semaines de service prévues à la clause 5-4.09 pour bénéficier des indemnités prévues à cette clause?

RÉPONSE

NON.

Les vingt (20) semaines de service peuvent être continues ou non continues. De plus, il n'y a pas d'obligation à ce qu'elles soient accumulées à la commission exclusivement; elles peuvent être calculées auprès de l'ensemble des employeurs du secteur public et parapublic (5-4.11 C)).

A noter que la personne absente peut accumuler du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
5-4.00 DROITS PARENTAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Assurance-salaire et congé de maternité

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (3)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

- A) La salariée qui bénéficie de l'assurance-salaire peut-elle interrompre sa période d'invalidité pour bénéficier du congé de maternité prévu à la clause 5-4.05?
- B) Qu'arrive-t-il à la fin de son congé de maternité si la même invalidité persiste toujours?

RÉPONSE

- A) OUI.

A noter que la répartition de ce congé appartient à la salariée. Ce congé doit inclure le jour de l'accouchement et il doit être continu sous réserve de la clause 5-4.07.

- B) Si la même invalidité persiste toujours à la fin du congé de maternité et si la salariée n'a pas repris le travail au moins huit (8) jours ou vingt-deux (22) selon le cas, elle continuera de recevoir les prestations d'assurance-salaire qu'elle recevait avant le début de son congé de maternité (à la condition d'en fournir la preuve à la commission).



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Naissance durant un congé de maternité prolongé

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une salariée en prolongation de congé de maternité (i.e. congé sans traitement ou congé partiel sans traitement d'une durée maximale de deux ans) peut-elle bénéficier du congé de maternité payé si elle donne naissance à un enfant durant cette prolongation?

RÉPONSE

OUI.

Une salariée peut bénéficier d'un congé de maternité payé dans ce cas, puisqu'une nouvelle disposition le prévoit explicitement (cf. 5-4.05, deuxième paragraphe). La salariée a alors droit à une indemnité durant son nouveau congé de maternité calculée selon qu'elle est admissible à l'assurance-chômage ou non.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé sans traitement et congé de maternité

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (5)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une salariée en congé sans traitement, au sens de l'article 5-9.00, peut-elle bénéficier d'un congé de maternité advenant qu'elle accouche durant son congé sans traitement?

RÉPONSE

NON.

Une salariée ne peut bénéficier, dans ce cas, d'un congé de maternité puisqu'elle est déjà en congé.

Documents de référence c.c.: 5-4.04; 5-4.05; 2e paragraphe a contrario



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (6)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Certificat médical pour reprendre le travail

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission peut-elle exiger d'une salariée, qui revient au travail après son congé de maternité, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail?

RÉPONSE

OUI.

En vertu de la clause 5-4.15 si la salariée revient au travail dans les deux semaines qui suivent la naissance et en vertu de la clause 5-3.38 dans les autres cas.



CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
5-4.00 DROITS PARENTAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Mise à pied temporaire durant un congé de maternité

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (7)

DATE D'ÉMISSION
Mai 90

QUESTION

Une salariée débute un congé de maternité au 1er juin et aurait normalement fait l'objet d'une mise à pied temporaire du 1er juillet au 31 août. La commission doit-elle suspendre le versement des prestations prévues à l'article 5-4.00 en supplément aux prestations d'assurance-chômage durant la période qui aurait constitué sa mise à pied temporaire?

RÉPONSE

OUI.

L'article 5-4.00 ne peut avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail; de fait, si cette salariée n'avait pas été en congé de maternité, elle n'aurait rien reçu de la commission durant sa mise à pied temporaire.

La clause 5-4.12 e) prévoit que l'indemnité prend fin à compter de la mise à pied et que l'indemnité est rétablie à compter de la date où la salariée aurait réintégré son poste et ce, pour le nombre de semaine qui restent à couvrir en vertu des clauses 5-4.09 ou 5-4.10, selon le cas. La mise à pied temporaire ne suspend pas le congé de maternité mais seulement l'indemnité qui y est rattachée.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Travail chez un autre employeur
durant le congé de maternité

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une salariée travaille à votre commission depuis trois années et gagne 450,00\$ par semaine. Le soir depuis deux, elle travaille chez un autre employeur qui lui verse 75,00\$ par semaine. Cette salariée devient enceinte et bénéficie du congé de maternité et de prestations d'assurance-chômage. Ces dernières sont réduites, conformément à la loi, d'une proportion du 75,00\$ que la salariée continue à recevoir de son employeur du soir puisqu'elle continue à travailler pour ce dernier durant son congé de maternité. La commission comble-t-elle le manque à gagner de l'employée dû à la réduction des prestations d'assurance-chômage subie en conséquence de son emploi du soir?

RÉPONSE

OUI.

Puisqu'il s'agit d'un traitement habituel gagné auprès d'un autre employeur, la commission effectue la compensation (5-4.09). Ce ne serait cependant pas le cas si la salariée ne démontrait pas le caractère habituel de l'emploi, i.e. la salariée qui profiterait de son congé de maternité pour travailler ailleurs.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé payé et non payé pour adoption

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Dans quelles circonstances un salarié peut-il bénéficier d'un congé pour adoption: a) payé;
b) non payé.

RÉPONSE

- a) Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé payé de dix (10) semaines consécutives qui doivent se situer après l'ordonnance de placement ou à un autre moment convenu avec la commission.
- b) Quant au congé non payé, il est accordé à compter de la prise en charge effective de l'enfant sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint ou pour le temps nécessaire au déplacement hors du Québec en vue d'une adoption.

Documents de référence c.c.: 5-4.21 A); 5-4.21 B)



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (10)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Ordonnance de placement
et prise en charge

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

1. Que signifie, à la clause 5-4.21 A), l'expression "ordonnance de placement"?
2. Que signifie, à la clause 5-4.21 B), l'expression "date de la prise en charge effective de l'enfant"?

RÉPONSE

1. Cette expression signifie l'ordonnance du tribunal préalable à l'adoption et confère l'autorité parentale à l'adoptant. Cette procédure n'a son application qu'à l'égard des adoptions qui se font à l'intérieur de la province de Québec seulement.
2. Cette expression signifie la date à compter de laquelle l'enfant est dans les faits, de façon régulière et continue, au domicile de celui qui est autorisé à adopter par le Tribunal de la jeunesse conformément à la Loi sur l'adoption.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (11)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congés sans traitement antérieurs
à l'adoption 5-4.21 B)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.21 B) inclut-il les démarches en vue de l'adoption qui précèdent la prise en charge effective?

RÉPONSE

OUI, lorsque le salarié doit se déplacer hors du Québec en vue d'une adoption.

NON, lorsque les démarches s'effectuent à l'intérieur des limites du Québec.

Documents de référence c.c.: 5-4.21 B)



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (12)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congés sans traitement en prolongation

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption doit-il suivre immédiatement le congé de maternité ou de paternité ou d'adoption?

RÉPONSE

OUI.

Ce congé doit suivre immédiatement (sans discontinuité) la fin du congé de maternité ou la fin du congé de paternité ou d'adoption.

Cependant, dans le cas d'un report des vacances, le congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel doit suivre immédiatement la fin de ces vacances si elles ont été reportées à la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.



CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
5-4.00 DROITS PARENTAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Droit au congé sans traitement

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (13)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

Son congé de maternité terminé, une salariée est invalide au sens de la convention et touche des prestations d'assurance-salaire; à la fin de cette période d'invalidité, peut-elle demander un congé sans traitement prévu à la clause 5-4.25?

RÉPONSE

NON.

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.25 doit être pris immédiatement (en prolongation) après la fin du congé de maternité (sauf s'il y a report de vacances 5-4.27).



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (14)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Retour prématuré d'un salarié
du congé prolongé

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission est-elle tenue d'accepter le retour du salarié avant la fin prévue du congé sans traitement accordé pour maternité, pour paternité ou pour adoption?

RÉPONSE

OUI.

Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue en donnant un préavis écrit de trente jours à cet effet.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (15)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Allaitement

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une salariée est de retour à son ancien poste suite à un congé de maternité qui vient de se terminer. Cette salariée obtient un certificat médical à l'effet que ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

- A) Si cette salariée demande d'être affectée à d'autres tâches, la commission est-elle tenue d'accepter la demande?
- B) Advenant que la salariée prend un congé spécial (faute d'être affectée à un autre poste) jusqu'à la fin de la période d'allaitement, a-t-elle droit à une indemnité et, si oui, qui paie cette indemnité?

RÉPONSE

- A) OUI, dans la mesure où la commission peut l'affecter provisoirement à un poste définitivement ou temporairement vacant de sa classe d'emplois ou, si la salariée y consent, d'une autre classe d'emplois.
- B) OUI, la salariée a droit à une indemnité qui lui est payée selon les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.
- Pour les cinq (5) premiers jours ouvrables, la salariée a droit à son traitement régulier et c'est son employeur qui lui verse;
 - par la suite, la salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles comme si elle devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette Loi.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (16)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Report des vacances

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La salariée dont le congé de maternité inclut la période prévue pour la prise de ses vacances a-t-elle droit strict de reporter quatre semaines de vacances?

RÉPONSE

La salariée a droit de reporter un maximum de quatre semaines de vacances à la condition expresse d'aviser par écrit la commission de la date du report de ses vacances annuelles dans les deux semaines avant l'expiration du congé de maternité.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (17)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Visite chez le médecin

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La salariée qui doit s'absenter du travail pour une visite reliée à la grossesse effectuée chez son médecin bénéficie-t-elle d'un congé et si oui, celui-ci est-il rémunéré?

RÉPONSE

OUI.

La salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à un maximum de 4 jours en vertu de la clause 5-4.18 B) c) et de 5-4.19 si elle présente un certificat médical à cet effet.

A noter que ce congé spécial peut être pris par demi-journée.

Documents de référence c.c.: 5-4.18 B); 5-4.19



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (18)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé sans traitement à temps plein
ou à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié a droit de prolonger un congé de maternité, de paternité ou d'adoption par un congé sans traitement ou un congé sans traitement à temps partiel d'une durée de deux ans.

Le salarié qui a opté pour un congé sans traitement à temps plein, peut-il, en cours de congé, changer pour un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse?

RÉPONSE

OUI, et ce seulement pour la période excédant le douzième (12e) mois de son congé.

Le salarié doit donner un préavis écrit de 30 jours avant la fin de la première année de congé conformément à la clause 5-4.25.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-6.00 VACANCES

N° INTERPRÉTATION

5-6.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Détermination des vacances: 1) ancienneté
2) service actif

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

- 1) À quoi sert l'ancienneté dans la détermination des vacances?
- 2) À quoi sert le service actif dans la détermination des vacances?

RÉPONSE

- 1) Elle sert à déterminer le palier de vacances tel que prévu à la clause 5-6.10.
- 2) Il sert à déterminer le nombre de jours de vacances auxquels un salarié a droit à l'intérieur d'un palier. Le calcul doit être effectué en tenant compte du tableau prévu à la clause 5-6.11.

Exemple de calcul des vacances d'un salarié:

Ancienneté au 30 juin: 22 ansJours de service
Actif à retenir

1- Jours de travail effectués entre le 1er juillet et le 30 juin: 100	100
2- Jours d'invalidité (5-3.00) entre le 1er juillet et le 30 juin: 120	120
3- Jours de congés sans traitement entre le 1er juillet et le 30 juin: 30 (hypothèse 1 mois = 22 jours)	0
4- Jours d'invalidité pour accident du travail (7-4.00) entre le 1er juillet et le 30 juin: 5	5
	<hr/> 225

.../2



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-6.00 VACANCES

N° INTERPRÉTATION

5-6.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Détermination des vacances: 1) ancienneté
2) service actif

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

RÉPONSE (SUITE)

Un salarié ayant vingt-deux ans d'ancienneté et 225 jours de service actif a droit, selon le tableau, à 18,5 jours de vacances payées. Noter que 242 jours de service actif ou plus lui aurait donné droit à 100% du palier en cause, soit 22 jours de vacances.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
5-6.00 VACANCES

N° INTERPRÉTATION
5-6.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Report des vacances du salarié invalide

DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

La clause 5-6.13 permet à un salarié absent du travail par suite de maladie ou d'accident du travail au moment fixé pour la prise de ses vacances de reporter celles-ci à plus tard. Le salarié devenant invalide pendant la durée de ses vacances jouit-il du même privilège?

RÉPONSE

NON.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

N° INTERPRÉTATION

5-8.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Vandalisme et dommages aux biens du salarié

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission doit-elle, en vertu de la clause 5-8.04, indemniser le salarié dont l'automobile est l'objet de vandalisme par des étudiants?

RÉPONSE

NON, dans la mesure où cette automobile n'est pas requise par la commission pour les fins d'utilisation par le salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Seulement les biens d'un salarié et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission sont visés par la clause 5-8.04.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

N° INTERPRÉTATION

5-9.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Accumulation d'ancienneté lors d'un congé sans traitement à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié à temps plein en congé sans traitement à temps partiel accumule-t-il son ancienneté comme s'il était un salarié à temps partiel?

RÉPONSE

OUI.

La clause générale d'accumulation de l'ancienneté (8-1.02) s'applique à lui pour la portion de son temps où il est en service actif et pour la portion de son temps où il est en congé sans traitement, il n'accumule pas son ancienneté.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

N° INTERPRÉTATION

5-9.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé sans traitement pour utiliser un disponible

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une commission est-elle dans l'obligation d'accorder un congé sans traitement dès qu'un salarié en disponibilité peut être utilisé en remplacement d'un salarié qui demande le congé?

RÉPONSE

OUI.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À
TRAITEMENT DIFFÉRÉ

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé sabbatique à traitement différé
et jours de vacances

N° INTERPRÉTATION

5-11.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Comment traiter les vacances dans le cadre du congé sabbatique à traitement différé?

RÉPONSE

À titre d'exemple, un salarié prend un congé sabbatique à traitement différé du 1er octobre 1990 au 31 mars 1991. Au cours de son congé, le salarié a accumulé dix (10) jours de vacances qui sont réputés avoir été pris durant son congé. Dans ces circonstances, le salarié se verra reconnaître au 1er juillet 1991, dix (10) jours de vacances, soit ceux qu'il aura accumulés au cours des périodes du 1er juillet au 30 septembre 1990 et du 1er avril au 30 juin 1991.

À titre d'exemple également, un salarié prend un congé sabbatique à traitement différé du 1er juillet 1990 au 30 juin 1991. Au 1er juillet 1991, ce salarié n'aura droit à aucun jour de vacances, puisque tous ses jours de vacances sont réputés avoir été pris durant son congé. À la fin de son congé, le salarié pourra prendre les jours de vacances qui lui avaient été crédités le 1er juillet 1990 et qu'il n'a pas utilisés.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

N° INTERPRÉTATION

6-1.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Arbitrage sur le classement

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Quelles sont les options de la commission si un arbitre fait droit à un grief de classification?

RÉPONSE

L'arbitre n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire. Dans les trente (30) jours qui suivent cette décision, la commission possède alors le choix de ramener les fonctions du salarié à ce qu'elles étaient avant le grief ou d'ouvrir le poste concerné (nouveau poste) afin de le combler selon l'article 7-1.00 en conformité des droits du salarié mentionnés à la clause 6-1.10.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

N° INTERPRÉTATION

6-2.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Avancement d'échelon et études

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié avance d'échelon en janvier. En février, il réussit des études d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet donnant droit à deux échelons additionnels. A quelle date lui reconnaîtra-t-on ses deux échelons additionnels?

RÉPONSE

Il recevra ses deux échelons en janvier de l'année qui suit et non en juillet de la même année car sa date d'avancement d'échelon est en janvier.

Documents de référence c.c.: 6-2.06; 6-2.08; 6-2.11



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

N° INTERPRÉTATION

6-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Gel de l'expérience de 1983

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Si un salarié obtient une promotion en 1987, doit-on considérer l'expérience acquise en 1983 aux fins de déterminer l'échelon du salarié?

RÉPONSE

NON.

Les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure de l'échelon.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

6-4.00 et PRIMES
6-5.00

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Primes lors de congés ou vacances

N° INTERPRÉTATION

6-4.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié bénéficie-t-il de la prime de soir ou de nuit ou de la prime de chef d'équipe lors d'un jour chômé et payé ou de ses vacances?

RÉPONSE

NON, puisque ces primes sont rattachées aux heures de travail effectuées.

Documents de référence c.c.: 6-4.01; 6-5.01



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

6-8.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES

N° INTERPRÉTATION

6-8.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Choix du salarié

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises à ses salariés comment s'effectue le choix du salarié?

RÉPONSE

La commission doit respecter les six (6) étapes prévues à la clause 6-8.04 et à chacune des tapes l'ancienneté prévaut parmi les salariés qui sont inscrits sur la liste des salariés intéressés.

Documents de référence c.c.: 6-8.02; 6-8.04



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

6-10.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES
OU DE LOCAUX

N° INTERPRÉTATION

6-10.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Obligation d'accorder le travail aux salariés

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission est-elle dans l'obligation d'accorder la location ou prêt de salle à ses salariés?

RÉPONSE

NON.

Toutefois, si elle décide d'utiliser ses salariés la commission doit respecter les sept (7) étapes prévues à la clause 6-10.02 et, à chacune des étapes, l'ancienneté prévaut.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.03 B)
Obligation du disponible d'accepter le poste

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié en disponibilité à qui est offert à l'étape B) un poste d'une classe d'emplois inférieure comportant le même nombre d'heures de travail que son ancien poste peut-il le refuser?

RÉPONSE

NON.

Il bénéficie toutefois de la protection salariale prévue à la clause 7-3.08 et du droit de retour à son ancienne classe d'emplois selon 7-3.09.

Documents de référence c.c.: 7-1.03 B); 7-3.08; 7-3.09; 7-3.17 B) a)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.03 A) et B)

Obligation du disponible d'accepter le poste

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié en disponibilité a qui est offert à l'étape A) ou B) un poste à temps plein comportant moins d'heures de travail que son ancien poste peut-il le refuser?

RÉPONSE

OUI, sauf dans le cas où les heures de travail du nouveau poste sont au moins égales à la semaine régulière de travail au moment de sa mise en disponibilité. (Ex.: un technicien en administration effectuait 36 heures avant sa mise en disponibilité qui se voit offrir un poste de 35 heures devra l'accepter).



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 D)
Acquisition de la permanence

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission rappelle à l'étape D) un salarié à temps partiel mis à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois qui possède par exemple trois (3) années de service actif. Quand obtiendra-t-il sa permanence?

RÉPONSE

- 1- Après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.15 s'il s'agit d'une promotion.
- 2- Immédiatement dans les autres cas.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 E)

Obligation d'accepter le poste par
le salarié référé par le B.R.P.

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié de soutien en disponibilité référé par le bureau régional de placement est-il obligé d'accepter le poste à temps plein qui peut lui être offert à cette étape dans le rayon de cinquante (50) km?

RÉPONSE

OUI.

Il en a l'obligation si le poste offert dans une autre commission est dans sa classe d'emplois, s'il constitue une mutation ou une rétrogradation.

Toutefois le poste ainsi offert doit comporter des heures de travail au moins égales à la semaine régulière de travail au moment de sa mise en disponibilité. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser le poste.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Rappel des mises à pied depuis 2 ans

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Les salariés mis à pied depuis plus de deux ans doivent-ils être rappelés conformément à 7-1.03 J)?

RÉPONSE

NON.

Les salariés mis à pied depuis plus de deux ans perdent leur ancienneté et en conséquence leur droit de rappel.

Documents de référence c.c.: 7-1.03 J); 8-1.04 b)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Rappel des mises à pied

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (6)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

À l'étape 7-1.03 G), le salarié régulier mis à pied et qui n'a travaillé que six (6) mois pour la commission bénéficie-t-il du droit de rappel?

RÉPONSE

OUI.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, il faut être un salarié régulier. Il est nécessaire de distinguer entre le droit de rappel à la commission prévu à 7-1.03 G) et le droit de rappel régional prévu à 7-3.17 B) e) pour les salariés ayant complété une année de service actif.

Documents de référence c.c.: 1-2.09; 7-1.03 G); 7-3.17 B) e)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (7)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.03 E) ou J)
Obligation d'engager la personne référée

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Y a-t-il obligation pour la commission d'engager une personne référée par le bureau de placement à cette étape?

RÉPONSE

OUI.

Si elle répond aux qualifications et autres exigences du poste.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 H)
Choix parmi les salariés de service de garde
et ceux de dix (10) heures et moins

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

A l'étape H) de la clause 7-1.03 est-ce que la commission peut accorder le poste au salarié de son choix parmi ceux de dix (10) heures et moins et de service de garde?

RÉPONSE

NON.

Le poste doit être accordé à celui dont la durée d'emploi est la plus longue parmi les salariés qui répondent aux conditions prévues au paragraphe H) (mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois, répond aux qualifications et exigences, etc.).

Documents de référence c.c.: 7-1.03 H); 7-1.08



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 H)
Calcul de la durée d'emploi

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Comment se calcule la durée d'emploi aux fins de l'application de l'étape H) de la clause 7-1.03?

RÉPONSE

La convention précise que la durée d'emploi d'un salarié correspond à la période d'emploi comptée à partir du début de son emploi.

Il faut donc se référer au sens commun des termes pour les fins de calcul. On peut retenir que la durée d'emploi est une période de temps qui débute avec la première journée travaillée et se termine avec la dernière journée de chaque embauchage.

La durée totale d'emploi peut couvrir plusieurs périodes travaillées séparées par moins de dix-huit (18) mois de mise à pied et ce depuis son premier embauchage à la commission.

Par exemple, un surveillant d'élèves ayant travaillé dix (10) heures par semaine du 1er septembre 1989 au 15 juin 1990 a une durée d'emploi de neuf (9) mois et quinze (15) jours.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (10)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Séquence 7-1.03 H) ou I)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié a obtenu un poste régulier conformément à l'étape H) ou I) de la clause 7-1.03. Durant la période d'essai la commission constate qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches. Est-ce que ce salarié peut être mis à pied définitivement?

RÉPONSE

NON.

Ce salarié a droit de retourner à son ancien emploi conformément à la clause 7-1.06. Ce peut être un emploi dans le cadre des articles 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00.

Par contre, dans le cas d'un salarié temporaire devenu un salarié à l'essai qui ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches durant la période d'essai, la commission peut procéder à une mise à pied définitive.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (11)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.03 H) et I)
Avis pour devenir à l'essai

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

A quel moment un salarié mentionné à l'étape H) ou I) peut-il aviser la commission de son désir de devenir un salarié à l'essai?

RÉPONSE

Pour le salarié mentionné au paragraphe H) (salarié visé à 10-2.00 et 10-3.00), l'avis de son désir de devenir un salarié à l'essai doit être donné lors de tout affichage; il en est ainsi pour le salarié mis à pied durant les dix-huit (18) mois qui suivent sa mise à pied.

Quant au salarié mentionné au paragraphe I) (salarié visé à 10-1.00 et temporaire), une fois qu'il rencontre les conditions prévues à ce paragraphe pour devenir salarié à l'essai, il peut aviser la commission en tout temps de son désir de devenir un salarié à l'essai; le salarié mis à pied ayant travaillé dans le cadre des cours de l'éducation des adultes peut ainsi aviser la commission durant les dix-huit (18) mois qui suivent sa mise à pied et le salarié temporaire peut donner cet avis durant les douze (12) mois après la fin de son emploi.

À noter que le fait d'appliquer sur un poste lors de l'affichage est une manière pour le salarié de signifier son désir de devenir salarié à l'essai.

Documents de référence c.c.: 7-1.03 H) et I); sentences arbitrales 4609, 5070.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (12)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.03 I)
Choix parmi les temporaires et
les salariés de l'éducation des adultes

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le choix parmi les temporaires et les salariés de l'éducation des adultes se fait-il par durée d'emploi pour combler un poste régulier dans le cadre de 7-1.03?

RÉPONSE

NON.

La commission choisit celui qui répond le mieux aux qualifications et exigences parmi les temporaires et les salariés de l'éducation des adultes qui ont complété six (6) mois de service à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

À noter que la période travaillée peut être composée de mois discontinus de service.

Documents de référence c.c.: 7-1.03 I)



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.10 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Contenu de l'avis d'affichage

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission procède par affichage pour combler un poste vacant. A cette fin, elle affiche une photocopie de la page du plan de classification correspondant à la classe d'emplois du poste à combler. Ce faisant, respecte-t-elle l'esprit de la présente clause?

RÉPONSE

La description sommaire du poste doit permettre au candidat de se situer notamment par rapport au service (ou école) en cause et à la nature des principales fonctions à assumer.

Pour plusieurs classes d'emplois, le contenu du plan de classification n'atteint pas cet objectif, car il se réfère, pour une même classe d'emplois, à plusieurs secteurs d'activités, ce qui n'est pas souvent le cas pour un poste donné. A titre d'exemple:

Agent de bureau classe I: . secteur des finances;
 . secteur des achats;
 . secteur de la paie;
 . secteur des centres de documentations;
 . secteur des statistiques.

Ouvrier d'entretien, classe II: . secteur de l'entretien ménager (ex-aide-concierge);
 . secteur du journalier ou manutentionnaire.

Il convient donc de préparer un avis d'affichage plus spécifique.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1-03 C)
Exigences particulières lors de l'affichage

N° INTERPRÉTATION

7-1.10 (2)

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Lorsque la commission procède par affichage pour combler un poste vacant, peut-elle requérir des exigences particulières autres que celles prévues au plan de classification?

RÉPONSE

OUI.

Ces exigences particulières sont toutes les exigences raisonnables et pertinentes aux fonctions et non déjà prévues par les qualifications requises au plan de classification. A titre d'exemple, pour un poste de secrétaire, une commission pourrait exiger du traitement de texte.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.16 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Obligation de combler le poste temporairement vacant

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

La commission est-elle tenue de combler un poste temporairement vacant?

RÉPONSE

NON.

La commission a toujours le choix de combler ou non un poste temporairement vacant.

À noter que si elle décide de le combler, elle doit respecter la séquence prévue à la clause 7-1.16.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION S-3

ARTICLE 7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL
SUJET DE L'INTERPRÉTATION Poste temporairement vacant de 7-1.16 A) Plus de dix (10) jours ouvrables

N° INTERPRÉTATION 7-1.16 (2)
DATE D'ÉMISSION Octobre 87

QUESTION

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant de plus de dix (10) jours, à quel salarié doit-elle faire appel?

RÉPONSE

La commission doit respecter l'ordre suivant:

- 1° Un disponible.
- 2° Promotion temporaire au niveau du bureau, service ou école en tenant compte de l'ancienneté.
- 3° Mutation ou rétrogradation temporaire au niveau du bureau, service ou école en tenant compte de l'ancienneté.
- 4° Rappel d'un mis à pied depuis moins de deux (2) ans en tenant compte de l'ancienneté. (N.B.: n'accumule pas de service actif aux fins de la permanence)
- 5° Assignation temporaire d'un salarié qui accepte ou, à défaut, du moins ancien.
- 6° Embauché d'un salarié temporaire de son choix.

Documents de référence c.c.: 7-1.16 A)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.16 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Poste temporairement vacant de 7-1.16 B)
moins de dix (10) jours ouvrables

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant de moins de dix (10) jours, à quel salarié doit-elle faire appel?

RÉPONSE

La commission doit respecter l'ordre suivant:

- 1° Un disponible.
- 2° Assignation temporaire d'un salarié qui accepte ou, à défaut, du moins ancien.
- 3° Embauche d'un salarié temporaire de son choix.

Documents de référence c.c.: 7-1.16 B)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Poste temporairement vacant Rémunération à verser

N° INTERPRÉTATION
7-1.16 (4)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

Lorsqu'un salarié est affecté à un poste temporairement vacant comportant une rémunération supérieure, reçoit-il la rémunération supérieure de son nouveau poste durant ses vacances?

RÉPONSE

OUI.

Dans la mesure où la période de vacances du salarié est située à l'intérieur de la période pendant laquelle le salarié est affecté au poste comportant une rémunération supérieure. Il en est de même pour les jours chômés et payés.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.17 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Salarié disponible et
poste temporairement vacant

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié en disponibilité qui est assigné à un poste temporairement vacant d'une classe supérieure à la sienne est-il rémunéré au taux de la classe supérieure durant son assignation?

RÉPONSE

OUI.

La clause 7-1.17 prévoit que tout salarié régulier dans cette situation, disponible ou non, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu au poste.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Transformation en poste cyclique

N° INTERPRÉTATION
7-2.00 (1)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

Peut-on transformer un poste de douze (12) mois en poste cyclique ou saisonnier sans procéder par le processus d'abolition de poste prévu à l'article 7-3.00?

RÉPONSE

OUI, puisqu'il est expressément stipulé à la clause 7-2.01 qu'un poste de douze (12) mois peut devenir un poste cyclique ou saisonnier. Pour ce faire, la commission devra consulter le syndicat avant le 1er mai selon la clause 7-2.02 et l'informer de la durée approximative de chaque mise à pied temporaire. Le salarié dont le poste devient à caractère cyclique ou saisonnier bénéficie alors de l'article 7-3.00.

Documents de référence c.c.: 7-2.01; 7-2.02



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

N° INTERPRÉTATION

7-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Durée des mises à pied temporaires

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission peut-elle effectuer des mises à pied temporaires plus longues que celles prévues à la clause 7-2.02 pour certains postes réguliers créés dans le cadre d'une entente entre la commission et une municipalité, dans le secteur des loisirs, advenant que le programme des loisirs de la municipalité ne débute qu'après le 1er septembre pour se terminer avant le 23 juin suivant?

RÉPONSE

NON.

La clause 7-2.02 n'autorise une période de mise à pied temporaire qu'entre le 23 juin et le lendemain de la Fête du travail, sauf pour le personnel affecté aux cafétérias dont la période de mise à pied temporaire n'est possible qu'entre le 15 mai et le 15 septembre.

Toutefois, pour effectuer des mises à pied temporaires plus longues que celles prévues à la clause 7-2.02, la commission doit conclure une entente individuelle qui a reçu l'approbation écrite du syndicat (2-2.03)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

N° INTERPRÉTATION

7-2.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Affectation temporaire

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission peut-elle assigner des tâches d'une autre classe d'emplois au salarié mis à pied temporairement qui avise la commission de son intention d'accepter des postes à caractère temporaire conformément à la clause 7-2.04?

RÉPONSE

OUI, si le salarié possède les qualifications requises et répond aux exigences déterminées par la commission.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Modification de tâches et abolition de postes

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Pour modifier les tâches et fonctions d'un salarié doit-on procéder par l'abolition de son poste et la création d'un nouveau poste?

RÉPONSE

Tout poste comporte des éléments essentiels et des éléments accessoires. Il est possible de modifier les éléments accessoires d'un poste, telle l'assignation de certaines tâches à un salarié, sans attaquer les éléments essentiels du poste. Cependant, si la commission modifie les fonctions dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par celles d'une autre classe d'emploi, le salarié pourrait alors soumettre un grief de classement. Chaque cas est particulier à cet égard. Si l'on désire modifier substantiellement des tâches et fonctions d'un poste, il serait prudent d'abolir le poste et d'ouvrir un nouveau poste.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Division d'un poste à temps plein

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Peut-on abolir un poste à temps plein et créer deux postes à temps partiel en lieu et place?

RÉPONSE

NON.

La clause 1-2.20 prévoit explicitement que l'on ne peut diviser un poste à temps plein en plusieurs postes à temps partiel à moins d'entente avec le syndicat.

Cependant, rien n'empêche une commission scolaire d'abolir un poste à temps plein et de créer un seul poste à temps partiel en lieu et place.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Assignment des tâches d'un poste aboli

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Peut-on assigner à d'autres salariés les tâches et fonctions d'un poste qui a été aboli?

RÉPONSE

OUI, dans la mesure où cette assignation ne constitue pas une façon fictive d'abolir un poste et n'occasionne pas une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariés.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Date d'abolition de postes

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

A quelle date la commission peut-elle effectuer des abolitions de postes?

RÉPONSE

La commission ne doit effectuer de réduction de personnel qu'une seule fois par année financière pour tous les salariés couverts par la convention soit au 1er juillet.

La convention prévoit une exception à cette date d'abolition au 1er juillet pour la commission scolaire ayant fait l'objet d'une intégration (primaire et secondaire) le 1er juillet 1986 ou le 1er juillet 1987; de plus, il y a une exception également pour la commission qui n'a pas procédé ou qui a procédé à une abolition de poste à une date différente du 1er juillet 1986.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Déplacement d'un temps plein par un temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié non permanent détenant un poste à temps partiel et ayant acquis cinq (5) années d'ancienneté peut-il déplacer un salarié permanent détenant un poste à temps plein et ayant acquis trois (3) années d'ancienneté?

RÉPONSE

OUI.

La convention ne limite pas le droit d'un salarié non permanent de déplacer un salarié permanent détenant moins d'ancienneté.

N.B.: Le salarié qui déplace ainsi peut acquérir sa permanence immédiatement s'il possède au moins deux (2) années de service actif.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (6)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Choix entre postes vacants avec
nombre d'heures différent

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié régulier permanent peut-il choisir d'être réaffecté dans un poste vacant de sa classe d'emplois comportant moins d'heures de travail même si un poste de la même classe d'emplois et comportant un nombre égal d'heures de travail est vacant?

RÉPONSE

OUI.

La convention permet à ce salarié de choisir entre les postes à temps plein vacants de sa classe d'emplois

Si le salarié choisit volontairement un poste comportant moins d'heures de travail il ne bénéficiera d'aucune protection salariale. Si par contre, le salarié n'a d'autre choix que d'occuper un poste comportant moins d'heures, les clauses 7-3.09 et 7-3.10 s'appliquent:

- il est affecté sur une base temporaire;
- la commission doit combler son horaire de travail;
- il bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant pour un poste d'un nombre d'heures au moins égal.

Documents de référence c.c.: 7-3.06; 7-3.09; 7-3.10



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (7)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Règle de déplacement: promotion

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié peut-il, par le jeu des mouvements de personnel prévus aux clauses 7-3.05 et 7-3.06, obtenir un poste qui constituerait pour lui une promotion?

RÉPONSE

NON.

La clause 7-3.06 H) prévoit explicitement que ces mouvements ne peuvent entraîner de promotion.

Documents de référence c.c.: 7-3.06; 7-3.05



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Déplacement s'il existe un poste vacant

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié régulier permanent peut-il déplacer un autre salarié de sa classe d'emploi même s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emploi?

RÉPONSE

OUI, la convention lui permet ce choix.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Réduction d'heures d'un salarié non permanent

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié régulier non permanent dont le poste de secrétaire à 35 heures est aboli n'a d'autre choix que d'occuper un poste vacant de secrétaire à 30 heures. Bénéficie-t-il de la protection d'heures prévue à la clause 7-3.10 et du droit de retour prévu à la clause 7-3.09?

RÉPONSE

NON.

Ces protections ne s'appliquent pas au non-permanent.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Réduction d'heures d'un salarié permanent

N° INTERPRÉTATION
7-3.00 (10)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

Un salarié permanent dont le poste d'agent de bureau classe I à 32½ heures est aboli, possède à la commission le choix d'occuper un poste vacant d'agent de bureau classe I à 30 heures ou de déplacer un agent de bureau classe I avec un poste de 32½ heures. S'il choisit le poste vacant à 30 heures, bénéficie-t-il de la protection d'heures prévue à la clause 7-3.10 et du droit de retour prévu à la clause 7-3.09?

RÉPONSE

NON.

Ces protections ne s'appliquent que lorsque le salarié est dans l'obligation d'accepter un poste comportant moins d'heures. Dans l'exemple précité, le salarié avait le choix entre le poste à 32½ heures et celui à 30 heures.



ARTICLE		CODE DE CONVENTION
7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI	S-3
SUJET DE L'INTERPRÉTATION		N° INTERPRÉTATION
Protection d'heures et de traitement en cas de rétrogradation		7-3.00 (11)
		DATE D'ÉMISSION
		Octobre 87

QUESTION

Une salariée permanente dont le poste de secrétaire de direction à 35 heures est aboli, possède le choix de déplacer soit le titulaire d'un poste d'agent de bureau classe I à 35 heures soit le titulaire de secrétaire à 32½ heures.

- 1- Si elle choisit le poste de secrétaire à 32½ heures peut-elle bénéficier de la protection d'heures prévue à la clause 7-3.10?
- 2- Bénéficie-t-elle de la protection de traitement prévue à 7-3.08 si elle choisit le poste de secrétaire?

RÉPONSE

- 1- NON puisque la salariée a aussi le choix de déplacer un salarié qui occupe un poste qui comporte le même nombre d'heures.
- 2- OUI puisque pour bénéficier de la protection de traitement en cas de rétrogradation, la convention n'oblige pas la salariée à choisir, entre deux classes inférieures, celle qui est la mieux rémunérée.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (12)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Protection salariales
Perte du droit de retour et garanties salariales

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un agent de bureau classe I, trente-cinq (35) heures/semaine, dont le poste est aboli a été réaffecté comme agent de bureau classe II, trente-cinq (35) heures/semaine. La commission décide d'ouvrir un poste d'agent de bureau classe I à 32½ heures/semaine et offre le poste au salarié dans le cadre de 7-1.03 A). Celle-ci perdra-t-elle ses garanties salariales si elle refuse le poste? Si elle accepte le poste obtiendra-t-elle un forfaitaire pour la différence d'heures de travail?

RÉPONSE

Si elle n'accepte pas le poste, elle perdra le bénéfice de la garantie salariale et du droit de retour. Lorsque le poste offert est à temps plein, elle doit l'accepter même s'il comporte moins d'heures que son ancien poste.

Si elle accepte le poste, la commission devra combler l'horaire de travail de la salariée conformément à 7-3.10.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (13)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Salarié en disponibilité qui refuse un poste

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié en disponibilité à qui un poste est offert dans le cadre de la clause 7-3.17 peut-il bénéficier d'une prime de séparation s'il n'accepte pas le poste offert?

RÉPONSE

NON, la clause 7-3.16 B) interdit à un salarié dans cette situation de bénéficier de la prime de séparation.

Documents de référence c.c.: 7-1.16 B); 7-3.17 B) a)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-4.00 ACCIDENT DE TRAVAIL ET
MALADIE PROFESSIONNELLE

N° INTERPRÉTATION

7-4.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Assurance-salaire et consolidation

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Lorsque la date de consolidation est antérieure à la 104e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue, le salarié, toujours invalide suite à la même lésion, a-t-il droit au régime d'assurance-salaire?

RÉPONSE

OUI, en vertu de la clause 7-4.10, ce salarié aura droit à l'application du régime d'assurance-salaire et la date du début de l'invalidité pour l'application de ce régime sera la même que celle du début de la période d'absence continue en vertu de la lésion professionnelle.

A noter que les indemnités de remplacement du revenu versées, s'il y a lieu, par la C.S.S.T. réduisent d'autant la prestation d'assurance-salaire que le salarié aurait reçue par application de la clause 5-3.32.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

7-4.00 ACCIDENT DE TRAVAIL ET
MALADIE PROFESSIONNELLE

N° INTERPRÉTATION

7-4.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Temporaire et accident du travail
(après 6 mois)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié temporaire a-t-il droit aux dispositions de l'article sur les accidents du travail?

RÉPONSE

OUI, si le salarié temporaire a travaillé au moins 6 mois depuis son embauchage.

Pour les autres, c'est la loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles qui s'applique.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Salarié mis à pied et poste à combler

N° INTERPRÉTATION
7-5.00 (1)
DATE D'ÉMISSION
Mai 90

QUESTION

Après épuisement des bénéfices de l'assurance-salaire, qu'advient-il d'un salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste?

RÉPONSE

La commission peut mettre à pied ce salarié, auquel cas ce dernier peut, pendant les vingt-quatre (24) mois suivant sa mise à pied, poser sa candidature à l'étape C) de la clause 7-1.03 (affichage). Le salarié visé peut ainsi obtenir une promotion, une mutation ou une rétrogradation s'il possède les qualifications requises, répond aux autres exigences et s'il est le plus ancien.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

8-1.00 ANCIENNETÉ

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Ancienneté d'un gérant

N° INTERPRÉTATION

8-1.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La période d'emploi d'un gérant peut-elle être utilisée pour l'intégrer dans une classe d'emplois du soutien ou pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi?

RÉPONSE

NON, la période d'emploi à titre de gérant ne peut être utilisée pour l'intégrer dans une des classes d'emplois prévues au plan de classification ni pour fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel (sécurité d'emploi). L'ancienneté de ce gérant peut cependant être reconnue pour les autres fins prévues à la convention.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

8-1.00 ANCIENNETÉ

N° INTERPRÉTATION

8-1.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Perte d'ancienneté pour absence

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Quelle mesure la commission peut-elle prendre envers un salarié qui ne se présente pas au travail sans raison valable?

RÉPONSE

Un salarié qui ne retourne pas au travail sans raison valable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue perd son ancienneté. Cette perte d'ancienneté autorise la commission à rompre le lien juridique avec un salarié.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

8-1.00 ANCIENNETÉ

N° INTERPRÉTATION

8-1.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Cumul de l'ancienneté pour une salariée
bénéficiant d'un congé prévu à l'article 5-4.00

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Que faut-il entendre par l'expression "lorsqu'elle ou il est en congé conformément à l'article 5-4.00" du paragraphe h) de l'article 8-1.03?

RÉPONSE

Il s'agit de tous les congés avec traitement ou sans traitement accordés en vertu des dispositions de l'article 5-4.00.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

8-2.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

N° INTERPRÉTATION

8-2.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Changement d'horaire de travail

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une commission et une secrétaire conviennent par écrit que cette dernière travaillera de 9 heures à 17 heures au lieu de 8 heures à 16 heures. Cette entente est-elle valable?

RÉPONSE

NON, puisqu'en matière de modification d'horaire c'est avec le syndicat qu'il faut conclure une entente. Une entente individuelle avec un salarié est toujours possible mais il faudra recevoir l'approbation écrite du syndicat.

À défaut d'entente écrite avec le syndicat, la commission s'expose à payer du temps supplémentaire pour toutes les heures effectuées en dehors de l'horaire original du salarié.

Il est aussi permis pour une commission de procéder unilatéralement à une modification d'horaire à la condition de respecter les conditions prévues à la clause 8-2.08.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

N° INTERPRÉTATION

8-3.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Obligation d'effectuer le temps supplémentaire

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Une commission peut-elle obliger un salarié à effectuer du temps supplémentaire?

RÉPONSE

OUI,

Un salarié peut être exempté d'effectuer du temps supplémentaire si la commission trouve un autre salarié de la même classe d'emploi qui accepte. Si tous les salariés refusent, la commission désigne un salarié apte selon l'ordre inverse d'ancienneté.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Temps partiel et temps supplémentaire

N° INTERPRÉTATION
8-3.00 (2)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

À partir de quel moment un salarié à temps partiel bénéficie-t-il du paiement du taux de temps supplémentaire?

RÉPONSE

Dès que le salarié est requis d'effectuer un travail en dehors de sa semaine ou sa journée régulière ou en dehors des heures prévues par son horaire. A titre d'exemple, si un salarié à temps partiel termine sa journée à 14 heures, il sera rémunéré en temps supplémentaire de 14 heures à 16 heures si la commission exige qu'il effectue du travail durant cette période.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

N° INTERPRÉTATION

8-4.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Mesures administratives

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Un salarié s'absente du travail sans raison valable pendant deux journées. La commission doit-elle suivre la procédure prévue à l'article 8-4.00 pour retenir la rémunération de ce salarié pour ces deux journées?

RÉPONSE

NON.

Il s'agit ici d'une mesure administrative et non disciplinaire. Si le salarié ne se présente pas au travail sans raison valable la commission peut, par mesure administrative, retenir le paiement de son salaire pour ces journées. La procédure prévue à l'article 8-4.00 est utilisée lorsque la commission veut donner une réprimande ou une suspension ou veut congédier un salarié.



CODE DE CONVENTION
S-3

ARTICLE
10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Temps supplémentaire

N° INTERPRÉTATION
10-1.00 (1)
DATE D'ÉMISSION
Octobre 87

QUESTION

Un salarié régulier qui, en plus de son horaire régulier, travaille trois (3) heures par semaine dans le cadre des cours d'éducation des adultes a-t-il droit au temps supplémentaire pour ces trois (3) heures?

RÉPONSE

NON.

La clause 10-1.01 indique le taux de traitement auquel a droit ce salarié régulier pour ces heures travaillées dans le cadre des cours d'éducation des adultes. De plus la liste des bénéfices applicables à ce salarié en vertu de la clause 10-1.04 ne comprend pas l'article 8-3.00 (temps supplémentaire).



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Temps supplémentaire et
Loi sur les normes du travail

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

La commission peut-elle être tenue de confier du travail à un salarié en vertu des dispositions de l'article 10-1.00 si cela a pour effet d'obliger la commission au paiement de temps supplémentaire en vertu de la loi sur les normes du travail?

RÉPONSE

NON.

La clause 10-1.08 prévoit que la commission n'est pas tenue de confier du travail qui impliquerait un nombre d'heures supérieur à la semaine normale prévue à la loi sur les normes du travail.

Documents de référence c.c.: 10-1.08



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Dispositions de la convention applicables au salarié

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Quelles dispositions de la convention s'appliquent au salarié qui travaille à l'éducation des adultes?

RÉPONSE

1. La liste des avantages

Le salarié bénéficie de tous les avantages énumérés à la clause 10-1.04 notamment la retenue syndicale, les droits parentaux selon certaines modalités, le versement de la paie, etc.

2. La rémunération

Le salarié bénéficie également de la rémunération prévue à la clause 10-1.01 y compris 11% du traitement pour tenir lieu des avantages sociaux et 8% du traitement pour les vacances.

3. Les modalités de rappel

Le salarié est choisi pour travailler à l'éducation des adultes selon les modalités de rappel prévues à la clause 10-1.07.



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Calcul de la durée d'emploi aux articles
10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Comment se calcule la durée d'emploi aux fins de l'application des clauses 10-1.07, 10-2.06, 10-3.06 ou 10-3.11?

RÉPONSE

La convention précise que la durée d'emploi d'un salarié correspond à la période d'emploi comptée à partir du début de son emploi dans le cadre de 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00 selon le cas. Il faut donc se référer au sens commun des termes pour les fins de calcul.

On peut retenir que la durée d'emploi est une période de temps qui débute avec la première journée travaillée et se termine avec la dernière journée de chaque embauchage.

La durée totale d'emploi peut couvrir plusieurs périodes travaillées séparées par moins de dix-huit (18) mois de mise à pied et ce depuis son premier embauchage à la commission.

Par exemple, un surveillant d'élèves ayant travaillé dix (10) heures par semaine du 1er septembre 1989 au 15 juin 1990 a une durée d'emploi de neuf (9) mois et quinze (15) jours.

Le temps travaillé ne peut être transposé sur une base de temps complet.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-2.00 SALARIÉ DE DIX (10) HEURES OU MOINS

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Dispositions de la convention applicables au salarié

N° INTERPRÉTATION

10-2.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Quelles dispositions de la convention s'appliquent au salarié travaillant dans une cafétéria et au surveillant d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de dix (10) heures ou moins?

RÉPONSE

1. La liste des avantages

Le salarié bénéficie de tous les avantages énumérés à la clause 10-2.03 notamment les droits parentaux selon certaines modalités, le versement de la paie, etc.

2. La rémunération

Le salarié bénéficie de la rémunération prévue à la clause 10-2.01 y compris 11% du traitement pour tenir lieu des avantages sociaux et 8% du traitement reçu pour les vacances.

3. Les modalités de rappel

Le salarié est choisi pour travailler dans une cafétéria ou comme surveillant d'élèves (dix heures ou moins) selon les modalités de rappel prévues à la clause 10-2.06.

Documents de référence c.c.: 10-2.01; 10-2.03; 10-2.06



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-2.00 SALARIÉ TRAVAILLANT DIX (10) HEURES
OU MOINS PAR SEMAINE

N° INTERPRÉTATION

10-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Avancement d'échelon

DATE D'ÉMISSION

Mai 90*

QUESTION

Aux fins d'avancement d'échelon, doit-on fractionner l'expérience de ces salariés?

RÉPONSE

NON.

Un salarié qui travaille dix (10) heures ou moins pendant une année est réputé satisfait aux conditions d'avancement d'échelon. Il n'y a aucune disposition dans la convention collective qui permet le prorata de l'expérience.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-3.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Service de garde en milieu scolaire

N° INTERPRÉTATION

10-3.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Octobre 87

QUESTION

Le salarié de la commission qui travaillait dans un service de garde en milieu scolaire avant l'entrée en vigueur de la convention est-il un salarié régulier visé par l'ensemble de la convention?

RÉPONSE

NON.

Tous les salariés travaillant dans les services de garde sous juridiction de la commission sont régis par l'article 10-3.00 (formule: temps fait, temps payé).

Les seules exceptions sont les salariés qui, au 2 avril 1983, oeuvraient dans tels services et qui détiennent alors un statut de salarié régulier ou de salarié régulier permanent, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi.

Documents de référence c.c.: 10-3.02



CODE DE CONVENTION

S-3

ARTICLE

10-3.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

N° INTERPRÉTATION

10-3.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Dispositions de la convention applicables au salarié

DATE D'ÉMISSION

Mai 90

QUESTION

Quelles dispositions de la convention s'appliquent au salarié qui travaille dans un service de garde?

RÉPONSE

1. La liste des avantages

Le salarié bénéficie de tous les avantages énumérés à la clause 10-3.03 notamment les droits parentaux selon certaines modalités, le versement de la paie, etc.

2. La rémunération

Le salarié bénéficie de la rémunération prévue à la clause 10-3.01 y compris 11% du traitement pour tenir lieu des avantages sociaux et 8% du traitement pour les vacances.

3. Les modalités de rappel

Le salarié est choisi pour travailler dans un service de garde selon les modalités de rappel prévues aux clauses 10-3.11 et 10-3.12.