



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

*Guide*

*d'interprétation*

S O U T I E N F T O ( S - 2 A e t S - 2 B )

C O N V E N T I O N 1 9 9 0 - 1 9 9 1

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

- Novembre 87 : interprétation identique à celle du guide de 1987
- Mars 90 : reformulation ou modification à une interprétation du guide de 1987
- Mars 90\* : nouvelle interprétation

MARS 90

69-7046



\* 0 5 9 1 \*



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

*Guide*

*d'interprétation*

S O U T I E N F T Q ( S-2A et S-2B )

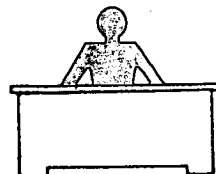
C O N V E N T I O N 1 9 9 0 - 1 9 9 1

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

- Novembre 87 : interprétation identique à celle du guide de 1987
- Mars 90 : reformulation ou modification à une interprétation du guide de 1987
- Mars 90\* : nouvelle interprétation

MARS 90

69-7046



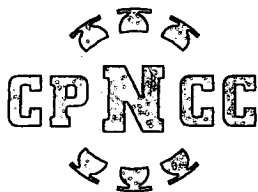


TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
1-2.00	DÉFINITIONS	
	Préavis de cessation .....	1-2.12 (1)
	Période d'emploi à titre temporaire et période d'essai .....	1-2.12 (2)
	Acquisition de la permanence de la personne salariée régulière à temps partiel ....	1-2.13 (1)
	Calcul suite à une mise à pied .....	1-2.13 (2)
	Statut de la personne salariée régulière à temps partiel possédant plus de 2 ans de service actif .....	1-2.13 (3)
	Embauche d'une personne salariée temporaire ....	1-2.17 (1)
	Dépassement de la période d'emploi permise ....	1-2.17 (2)
	Période maximale d'emploi permise .....	1-2.17 (3)
	Affectation à des lieux différents .....	1-2.19 (1)
	Transformation d'un poste à temps complet en un poste à temps partiel .....	1-2.21 (1)
	Calcul du service actif durant l'invalidité ou l'accident du travail .....	1-2.27 (1)
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION	
	Classement de la personne salariée temporaire .....	2-1.01 (1)
	Préavis de fin d'emploi .....	2-1.01 (2)
	Période d'emploi effectuée à titre de personne salariée temporaire et permanence .....	2-1.01 (3)
	Application de la convention à la personne salariée temporaire .....	2-1.01 (4)
	Application de la convention à la personne salariée temporaire .....	2-1.01 (5)
	Jours chômés et payés pour la personne salariée temporaire .....	2-1.01 (6)
	Journée pédagogique et personne salariée temporaire .....	2-1.01 (7)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION (suite)	
	Horaire d'été et personne salariée temporaire .....	2-1.01 (8)
	Intempérie .....	2-1.01 (9)
	Droit de grief en cas de congédiement d'une personne salariée temporaire .....	2-1.01 (10)
	Droits d'un étudiant .....	2-1.02 (1)
	Taux de salaire d'un étudiant .....	2-1.02 (2)
	Utilisation de stagiaires ou de bénévoles .....	2-1.02 (3)
	La personne embauchée dans le cadre d'un programme gouvernemental .....	2-1.02 (4)
5-1.00	CONGÉS SPÉCIAUX	
	Notion de jours consécutifs .....	5-1.00 (1)
	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 CHÔMÉS ET PAYÉS	
	Mise à pied temporaire et jours chômés .....	5-2.00 (1)
	Personne salariée 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 du poste d'une personne salariée en invalidité .....	5-3.00 (1)
	Déplacement d'une personne salariée en invalidité .....	5-3.00 (2)
	Modalité de calcul de la prestation d'assurance-salaire .....	5-3.00 (3)
	Jours de congés-maladie et assurance-salaire ...	5-3.00 (4)
	Prestations de la Régie de l'assurance-automobile du Québec et jours de congés-maladie .....	5-3.00 (5)
	Perte des bénéfices de la R.A.A.Q. ....	5-3.00 (6)
	Réduction des prestations de la C.S.S.T. ....	5-3.00 (7)
	Accidents du travail et jours de congés-maladie .....	5-3.00 (8)



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 et personne salarisée en congé de préretraite .....	5-3.00 (9)
	Retour progressif au travail .....	5-3.00 (10)
	Retour progressif et fermeture d'été pour vacances .....	5-3.00 (11)
	Ancienne caisse de congés maladies .....	5-3.00 (12)
	Personne salariée à temps partiel et assurance-salaire .....	5-3.00 (13)
	Invalidité durant une mise à pied temporaire ou vacances .....	5-3.00 (14)
	Personne salariée invalide mise à pied suite à l'épuisement des bénéfices de l'assurance-salaire .....	5-3.00 (15)
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 5-4.28 .....	5-4.00 (11)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
5-4.00	DROITS PARENTAUX (suite)	
	Congé sans traitement en prolongation .....	5-4.00 (12)
	Droit au congé sans traitement .....	5-4.00 (13)
	Retour d'une personne salariée d'un congé sans traitement en prolongation .....	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 complet ou à temps partiel .....	5-4.00 (18)
5-6.00	VACANCES	
	Détermination des vacances .....	5-6.00 (1)
	Report des vacances de la personne salariée invalide .....	5-6.00 (2)
	Jours de vacances d'une personne salariée à la date de sa retraite .....	5-6.00 (3)
	Paiement des vacances .....	5-6.00 (4)
5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE	
	Vandalisme et dommages aux biens de la personne salariée .....	5-8.00 (1)
5-9.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	
	Assurance-salaire et consolidation .....	5-9.00 (1)
	Personne salariée temporaire et accidents du travail .....	5-9.00 (2)
	Accidents du travail et mise à pied de la personne salariée .....	5-9.00 (3)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
5-10.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT	
	Accumulation de l'ancienneté lors d'un congé sans traitement à temps partiel .....	5-10.00 (1)
6-1.00	RÈGLES DE CLASSEMENT	
	Grief de classification .....	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)
6-5.00	PRIMES	
	Prime lors de congés ou vacances .....	6-5.00 (1)
6-7.00	LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX	
	Obligation d'accorder le travail aux personnes salariées .....	6-7.00 (1)
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	
	Cumul de postes et heures supplémentaires .....	7-1.02 (1)
	<u>Séquence d'embauche</u>	
	Obligation de la personne salariée en disponi- bilité d'accepter le poste 7-1.03 II) b) .....	7-1.03 (1)
	Notion de catégorie ou sous-catégorie .....	7-1.03 (2)
	Acquisition de la permanence .....	7-1.03 (3)
	Calcul du service actif .....	7-1.03 (4)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL (suite)	
	Obligation d'accepter le poste par la personne salariée référée par le B.R.P. ....	7-1.03 (5)
	Obligation d'engager la personne salariée référée .....	7-1.03 (6)
	Rappel des personnes salariées mises à pied depuis deux (2) ans .....	7-1.03 (7)
	Rappel des personnes salariées mises à pied .....	7-1.03 (8)
	Choix parmi les personnes salariées temporaires et celles couvertes par les articles 10-1.00, 10-2.00, 10-3.00 et 10-4.00 .....	7-1.03 (9)
	Séquence 7-1.03 II h) .....	7-1.03 (10)
	Avis de son désir de devenir personne salariée à l'essai .....	7-1.03 (11)
	<u>Affichage</u>	
	Contenu de l'avis d'affichage .....	7-1.04 (1)
	Exigences particulières lors de l'affichage .....	7-1.04 (2)
	<u>Poste temporairement vacant</u>	
	Obligation de combler un poste temporairement vacant .....	7-1.10 (1)
	Personne salariée en disponibilité et poste temporairement vacant .....	7-1.10 (2)
	Poste temporairement vacant pour une période supérieure à plus de dix (10) jours ouvrables .....	7-1.10 (3)
	Rémunération à verser lors du comblement d'un poste temporairement vacant .....	7-1.10 (4)
	<u>Mutation</u>	
	Accord de la personne salariée pour une mutation effectuée selon la clause 7-1.15 .....	7-1.15 (1)





TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
7-2.00	MISE À PIED TEMPORAIRE	
	Transformation en poste cyclique .....	7-2.00 (1)
	Choix de la personne salariée suite à la transformation en poste cyclique .....	7-2.00 (2)
	Affectation temporaire .....	7-2.00 (3)
	Durée des mises à pied temporaire .....	7-2.00 (4)
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 complet .....	7-3.00 (2)
	Assignment des tâches d'un poste aboli .....	7-3.00 (3)
	Déplacement d'une personne salariée à temps complet par une personne salariée à temps partiel .....	7-3.00 (4)
	Refus de poste par une personne salariée non-permanente .....	7-3.00 (5)
	Choix d'être réaffecté dans un poste vacant comportant moins d'heures de travail .....	7-3.00 (6)
	Choix entre un déplacement et un poste vacant .....	7-3.00 (7)
	Règle de déplacement - Promotion .....	7-3.00 (8)
	<u>Protections salariales</u>	
	Réduction d'heures d'une personne salariée non-permanente .....	7-3.00 (9)
	Réduction d'heures d'une personne salariée permanente .....	7-3.00 (10)
	Heures de travail moindre .....	7-3.00 (11)
	Taux de l'ancienne classe d'emplois pour les heures supplémentaires .....	7-3.00 (12)
	Perte du droit de retour et garanties salariales .....	7-3.00 (13)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite) <u>Mesures de résorption</u> Personne salariée en disponibilité qui refuse un poste .....	7-3.00 (14)
7-4.00	INCAPACITÉ PARTIELLE Personne salariée mise à pied et poste à combler .....	7-4.00 (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 personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 5-4.00 .....	8-1.00 (3)
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL Changement d'horaire de travail .....	8-2.00 (1)
8-3.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES Obligation d'effectuer les heures supplémentaires .....	8-3.00 (1)
	Personne salariée à temps partiel et heures supplémentaires .....	8-3.00 (2)
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES Mesures administratives .....	8-4.00 (1)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D'INTERPRÉTATION</u>
10-1.00	<b>PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT EXCLUSIVEMENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES</b>	
	Dispositions de la convention applicables à la personne salariée travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes .....	10-1.00 (1)
	Calcul de la durée d'emploi prévue aux articles 10-1.00, 10-2.00, 10-3.00, et 10-4.00 .....	10-1.00 (2)
	Distinction entre une personne salariée régulière et une personne salariée non-régulière travaillant à l'éducation des adultes .....	10-1.00 (3)
	Rémunération des vacances pour les personnes salariées visées à la clause 10-1.02 et aux articles 10-2.00 et 10-3.00 .....	10-1.00 (4)
10-2.00	<b>PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE</b>	
	Dispositions de la convention applicables à la personne salariée .....	10-2.00 (1)
	Avancement d'échelon pour les personnes salariées visées aux articles 10-2.00, 10-3.00, et 10-4.00 .....	10-2.00 (2)
	Affichage des emplois prévus aux articles 10-2.00, 10-3.00 et 10-4.00 .....	10-2.00 (3)
	Remplacement d'une personne salariée visée aux articles 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00 .....	10-2.00 (4)
10-3.00	<b>SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE</b>	
	Service de garde en milieu scolaire .....	10-3.00 (1)
	Dispositions de la convention applicables à la personne salariée .....	10-3.00 (2)



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>NUMÉRO D' INTERPRÉTATION</u>
10-4.00	PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES	
	Statut de la personne salariée .....	10-4.00 (1)
	Personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés dans les classes spécialisées .....	10-4.00 (2)
	Journées pédagogiques et personne salariée .....	10-4.00 (3)
	Mise à pied de la personne salariée .....	10-4.00 (4)
	Révision des heures de travail de la personne salariée .....	10-4.00 (5)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE	DÉFINITIONS
1-2.00	
1-2.12	Période d'essai
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Préavis de cessation	

N° INTERPRÉTATION
1-2.12 (1)
DATE D'ÉMISSION
Novembre 87

**QUESTION**

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

**RÉPONSE**

Normalement la commission doit donner à cette personne salariée 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'une personne salariée 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 du 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'une personne salariée à l'essai occupant un poste à temps partiel.

Il est néanmoins préférable que la commission donne un préavis avant de mettre un terme à la période d'essai d'une personne salariée.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

1-2.00

DÉFINITIONS

1-2.12

Période d'essai

N° INTERPRÉTATION

1-2.12 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Période d'emploi à titre temporaire  
et période d'essai

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

#### QUESTION

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

#### RÉPONSE

Oui, aux conditions prévues à la clause 1-2.12. À titre d'exemple, si une secrétaire temporaire remplace une secrétaire régulière durant trente (30) jours ouvrables lors d'un congé sans traitement 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 personne salariée est de 30 jours, c'est-à-dire cinquante pour cent (50%) de la période d'essai normale prévue à la clause 1-2.12.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE	DÉFINITIONS
1-2.00	
1-2.13	Permanence

N° INTERPRÉTATION

1-2.13 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Acquisition de la permanence de la personne salariée régulière à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel peut-elle acquérir le statut de personne salariée régulière permanente?

RÉPONSE

NON.

Tant qu'elle occupe un poste à temps partiel, une personne salariée régulière ne peut acquérir le statut de personne salariée régulière permanente.

Cependant, il existe deux exceptions à ce principe: l'une prévue au deuxième et troisième alinéa de la clause 7-1.03 j) et l'autre au paragraphe A) de la clause 7-3.10 par lesquelles le temps effectué à titre de personne salariée à temps partiel peut être compté aux fins de l'acquisition de la permanence.

De plus, le dernier paragraphe de la clause 1-2.13 prévoit que la personne salariée qui a déjà acquis sa permanence et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de personne salariée permanente.

---

Documents de référence: 1-2.13; 1-2.17; 7-1.03 j); 7-3.10 A)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

1-2.00

DÉFINITIONS

1-2.13

Permanence

N° INTERPRÉTATION

1-2.13 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Calcul suite à une mise à pied

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée régulière qui a accumulé dix-huit mois de service actif est mise à pied suite à l'abolition d'un poste. Elle est, par la suite, rappelée au travail par sa commission conformément au paragraphe g) de la clause 7-1.03 pour combler un poste à temps complet. Pour obtenir sa permanence, lui suffira-t-elle de travailler six mois dans son nouveau poste?

RÉPONSE

OUI.

Si la personne salariée en question a été rappelée au travail à l'intérieur de la période de deux ans qui suit sa mise à pied, période pendant laquelle elle bénéficie d'un droit de rappel dans le cadre de la séquence d'embauche. (À noter qu'en vertu de la clause 8-1.04 une personne salariée régulière conserve son ancienneté durant les vingt-quatre mois suivant sa mise à pied. C'est donc après cette période qu'elle perd sa qualité de personne salariée régulière).

Cependant, la personne salariée mise à pied qui est rappelée pour combler un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

---

Documents de référence: 1-2.13; 7-1.03 g); 7-1.10; 8-1.04





CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE	DÉFINITIONS
1-2.00	Permanence
1-2.13	
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Statut de la personne salariée régulière à temps partiel possédant plus de 2 ans de service actif	

N° INTERPRÉTATION
1-2.13 (3)

DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**QUESTION**

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé plus de deux (2) ans de service actif et qui obtient un poste à temps complet en vertu du paragraphe c) de la clause 7-1.03 ou des clauses 7-3.05 à 7-3.08 acquiert-elle immédiatement sa permanence?

**RÉPONSE**

Si le poste obtenu en est un de sa classe d'emplois ou constitue une rétrogradation, la personne salariée acquiert immédiatement sa permanence.

Cependant, si le poste obtenu constitue une promotion impliquant un changement de classe d'emplois, la permanence ne peut être acquise tant que ne sont pas complétés les 60 jours de travail effectif qui suivent cette promotion conformément à la clause 7-1.08.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

1-2.00 DÉFINITIONS  
1-2.17 Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

1-2.17 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Embauche d'une personne salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Quelle situation autorise l'embauche d'une personne salariée temporaire et, le cas échéant, pour quelle période de temps?

RÉPONSE

La commission peut embaucher une personne salariée 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'embauche peut toutefois être de plus de quatre (4) mois de calendrier s'il y a entente écrite avec le syndicat.

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



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

1-2.00

DÉFINITIONS

1-2.17

Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

1-2.17 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Dépassement de la période d'emploi permise

Mars 90\*

QUESTION

Qu'arrive-t-il lorsque la période d'embauchage d'une personne salariée temporaire, embauchée dans le cadre d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu, dépasse la période maximale de quatre mois ou la période d'embauche convenue par écrit avec le syndicat?

RÉPONSE

La personne salariée temporaire obtient alors le statut de personne salariée régulière. De son côté, la commission doit créer un poste qu'elle détermine (elle n'est pas limitée au poste qui était occupé par la personne salariée temporaire); ce poste devra être affiché conformément à la clause 7-1.03 et la candidature de la personne salariée temporaire sera considérée à l'étape prévue au paragraphe c) de cette clause.

Le poste affiché sera à temps complet ou à temps partiel tout dépendant si la personne salariée temporaire avait été embauchée à temps complet ou à temps partiel.

Si la personne salariée temporaire n'obtient pas le poste affiché, elle est immédiatement mise à pied.

---

Documents de référence: 1-2.17



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

1-2.00

DÉFINITIONS

1-2.17

Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

1-2.17 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Période maximale d'emploi permise

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

Est-ce que la fermeture d'été pour vacances prolonge la période d'embauche de quatre mois d'une personne salariée temporaire?

RÉPONSE

NON.

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



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE	DÉFINITIONS
1-2.00	Poste
1-2.19	
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Affectation à des lieux différents	

N° INTERPRÉTATION
1-2.19 (1)
DATE D'ÉMISSION
Novembre 87

QUESTION

Un concierge est affecté deux jours/semaine dans une école et trois jours/semaine dans une autre école. Cette personne salariée détient-elle deux postes à temps partiel ou un poste à temps complet?

RÉPONSE

La personne salariée détient un poste à temps complet. La commission dans ce cas a effectivement créé un poste comportant plus d'un lieu de travail.

---

Documents de référence: 1-2.19



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

1-2.00

DÉFINITIONS

1-2.21

Poste à temps partiel

N° INTERPRÉTATION

1-2.21 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Transformation d'un poste à temps complet  
en un poste à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

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

RÉPONSE

OUI.

La commission peut abolir un poste à temps complet et créer un poste à temps partiel en lieu et place. Ce que le 2e paragraphe de la clause 1-2.21 interdit c'est de diviser, sans l'accord du syndicat, un poste à temps complet en plusieurs postes à temps partiel.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE	DÉFINITIONS
1-2.00	
1-2.27	Service actif

N° INTERPRÉTATION

1-2.27 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

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

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

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

RÉPONSE

NON.

Puisque la personne salariée ne travaille pas et ne reçoit pas de traitement. (N.B.: une réserve existe cependant aux fins du calcul des vacances).

En cas d'accident du travail, la personne salariée accumule du service actif tant et aussi longtemps que son traitement est maintenu en vertu de la clause 5-9.11.

---

Documents de référence: 1-2.27; 5-3.31; 5-6.03; 5-9.11



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE	
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION
2-1.01 B)	Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Classement de la personne salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La commission est-elle tenue d'accorder à la personne salariée temporaire la même classe d'emplois que celle de la personne salariée absente qu'elle remplace?

RÉPONSE

La commission n'est pas tenue d'accorder à la personne salariée 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.

---

Documents de référence: 2-1.01 B); 6-1.04





CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B)

Personne salariée temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Préavis de fin d'emploi

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (2)

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Doit-on donner un préavis de fin d'emploi à une personne salariée temporaire?

RÉPONSE

1er cas:

La personne salariée est embauchée dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail:

- si la personne salariée lors de son embauchage est informée 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 la personne salariée n'est pas informée lors de son embauchage de la date de sa cessation d'emploi, un préavis de fin d'emploi est nécessaire conformément à la Loi sur les normes du travail tel qu'indiqué ci-dessous.

2e cas:

La personne salariée est embauchée pour remplacer une personne salariée temporairement absente:

- le préavis de fin d'emploi n'est pas nécessaire dans le cas où la date de retour de la personne salariée absente est connue de la personne salariée temporaire et que l'on informe par écrit la personne salariée temporaire lors de son engagement que son emploi se termine à cette date;

.../2



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE	CHAMP D'APPLICATION
2-1.00	
2-1.01 B)	Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Préavis de fin d'emploi

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

**RÉPONSE (SUITE)**

2e cas: (suite)

- le préavis est nécessaire lorsque la date de retour de la personne salariée absente est indéterminée.

Durée du préavis:

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



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 2-1.00            CHAMP D'APPLICATION 2-1.01 B)        Personne salariée temporaire
SUJET DE L'INTERPRÉTATION  Période d'emploi effectuée à titre de personne salariée temporaire et permanence

N° INTERPRÉTATION 2-1.01 (3)
DATE D'ÉMISSION  Mars 90

QUESTION

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

RÉPONSE

NON.

Seul le service actif effectué à titre de personne salariée régulière peut être reconnu aux fins de l'acquisition de la permanence.

---

Documents de référence: 1-2.13; 1-2.17; 1-2.27; 2-1.01 B)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B)

Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Application de la convention à la personne salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

La personne salariée temporaire qui travaille au moins six mois a droit aux dispositions des articles 3-5.00 (représentations syndicales), 3-6.00 (libérations pour activités syndicales), 5-1.00 (congés spéciaux), 5-3.00 (assurance-vie, maladie et salaire), 5-4.00 (droits parentaux), 5-6.00 (vacances) et 5-9.00 (accidents du travail et maladies professionnelles).

Ces dispositions ont-elles un effet rétroactif?

RÉPONSE

NON.

Les dispositions des articles 3-5.00, 3-6.00, 5-1.00, 5-3.00 et 5-9.00 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 de la personne salariée temporaire est compté, à l'intérieur d'une même année financière, pour déterminer le quantum des vacances.

Quant aux jours de congés de maladie monnayables, la personne salariée 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.

Quant à l'article 5-4.00, la personne salariée embauchée pour une période prédéterminée de plus de 6 mois peut en bénéficier avant la fin du 6e mois selon les modalités prévues à l'annexe XII.

Il est à remarquer que la personne salariée temporaire continue de bénéficier de tous ces avantages si elle est embauchée à nouveau dans la même semaine ou celle qui suit immédiatement la dernière période d'embauche au cours de laquelle elle bénéficiait de ces avantages.

Documents de référence: 1-2.17; 2-1.01 B); 5-3.40; 5-6.01; Annexe XII



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B)

Personne salariée temporaire

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Application de la convention à la personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (5)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

Dans le cas de plusieurs embauchages contigus, une personne salariée temporaire qui change de classe d'emplois perd-t-elle les bénéfices de six (6) mois et plus si elle est déjà qualifiée?

RÉPONSE

NON.

De plus, elle pourrait se qualifier dans le cadre de plusieurs emplois contigus et ce, même si elle change de classe d'emplois.

---

Documents de référence: 1-2.17; 2-1.01 B)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION  
2-1.01 B) Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (6)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Jours chômés et payés pour la personne  
salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

La personne salariée temporaire qui a travaillé au moins dix (10) jours avant la période des fêtes a-t-elle droit aux jours chômés et payés compris pendant la période des fêtes?

RÉPONSE

OUI.

La personne salariée 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.

La personne salariée 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 de la personne salariée temporaire avant le dernier jour ouvrable précédant la période des fêtes.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B)

Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (7)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Journée pédagogique et  
personne salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La personne salariée temporaire qui remplace une personne salariée absente peut-elle être mise à pied lors d'une journée pédagogique?

RÉPONSE

NON.

Cette personne salariée 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: 1-2.17; 2-1.01 B); 8-2.01; 8-2.02



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B)

Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Horaire d'été et  
personne salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

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

RÉPONSE

OUI.

À moins que la résolution, le règlement ou la convention qui donnait droit à des heures moindres comportait une restriction pour les personnes salariées temporaires.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B)

Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Intempérie

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Lors d'une intempérie, la personne salariée temporaire a-t-elle droit aux mêmes conditions que les autres personnes salariées de soutien de la commission?

RÉPONSE

OUI.

Elle a droit aux mêmes avantages que la personne salariée régulière à cet égard, à la condition qu'elle ait travaillé au moins 6 mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages contigus. Il faut introduire une réserve pour le cas où une politique antérieure comporterait une restriction pour les personnes salariées temporaires.

---

Documents de référence: 1-2.17; 2-1.01 B); 5-1.07



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION  
2-1.01 B) Personne salariée temporaire

N° INTERPRÉTATION

2-1.01 (10)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Droit de grief en cas de congédiement  
d'une personne salariée temporaire

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La personne salariée temporaire qui est congédiée pour incompétence par la commission peut-elle faire un grief au sujet de son congédiement?

RÉPONSE

NON.

Elle n'a pas droit de grief puisqu'elle ne bénéficie pas de l'article 8-4.00 relatif aux mesures disciplinaires. Cependant, veuillez noter que cette personne salariée ne peut être congédiée pour activités syndicales ou pour des motifs d'ordre discriminatoire (race, sexe, etc.).

---

Documents de référence: 2-1.01 B); Code du travail; Charte des droits et libertés de la personne.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.02

Étudiants, bénévoles et stagiaires

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Droits d'un étudiant

DATE D'ÉMISSION

Novembre 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: 2-1.01



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.02

Étudiants, bénévoles et stagiaires

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Taux de salaire d'un étudiant.

DATE D'ÉMISSION

Novembre 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: 2-1.01; 2-2.03



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.02

Étudiants, bénévoles et stagiaires

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Utilisation de stagiaires ou de bénévoles

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

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

RÉPONSE

NON.

La convention n'interdit pas l'utilisation de stagiaires ou de bénévoles. Cependant, elle protège la personne salariée régulière lui garantissant que l'utilisation de ces personnes ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied, de mise en disponibilité, de rétrogradation, de réduction d'heures de travail ou d'abolition de postes.

---

Documents de référence: 2-1.02



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.02

Étudiants, bénévoles et stagiaires

N° INTERPRÉTATION

2-1.02 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

La personne embauchée dans le cadre  
d'un programme gouvernemental

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La commission peut-elle embaucher temporairement une personne 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 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 une telle entente. Cette entente ne devrait prévoir que le statut de personne salariée à titre temporaire, la durée d'emploi et un taux de salaire.

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



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Notion de jours consécutifs

DATE D'ÉMISSION

Novembre 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 calendrier, incluant le samedi, le dimanche et les jours fériés. Il est important de préciser que la répartition des jours appartient à la personne salariée mais que celle-ci doit comprendre le jour de l'événement.

---

Documents de référence: 5-1.01



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-1.00            CONGÉS SPÉCIAUX

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Invalidité et congés spéciaux

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Pendant une période d'invalidité, une personne salariée peut-elle bénéficier des congés spéciaux prévus à la clause 5-1.01?

RÉPONSE

NON.

Pour bénéficier des congés spéciaux, il faut être au travail. Or, la personne salariée est déjà absente de son travail pour un autre motif.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Grand-père, grand-mère

DATE D'ÉMISSION

Novembre 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.

Ces expressions comprennent les grand-pères et les grand-mères propres de la personne salariée, excluant ceux de son conjoint.

---

Documents de référence: 5-1.01; Code civil



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-1.00

CONGÉS SPÉCIAUX

N° INTERPRÉTATION

5-1.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Jours ouvrables ou non

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

Dans le cadre des paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, la personne salariée, s'il y a incinération ou inhumation, 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 à la personne salariée plus de jours que les maximums prévus aux paragraphes ci-haut mentionnés.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION  
S-2

ARTICLE 5-2.00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS
SUJET DE L'INTERPRÉTATION Mise à pied temporaire et jours chômés	

N° INTERPRÉTATION 5-2.00 (1)
DATE D'ÉMISSION Mars 90

QUESTION

Une personne salariée est mise à pied temporairement pour la période du 23 juin au lendemain de la Fête du travail. Cette personne salariée a-t-elle droit aux jours chômés et payés qui surviennent durant cette période?

RÉPONSE

NON.

Cependant, pour la Fête Nationale, la personne salariée bénéficie des dispositions de la Loi sur la Fête Nationale. En l'occurrence, elle a droit au versement de son traitement pour le 24 juin si elle a travaillé au moins dix 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: 5-2.01; 5-2.02; 7-2.03;



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-2.00

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

N° INTERPRÉTATION

5-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Personne salariée à temps complet bénéficiant  
d'un congé sans traitement à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

Une personne salariée à temps complet bénéficiant d'un congé sans traitement à temps partiel a-t-elle droit à l'ensemble des jours chômés et payés.

RÉPONSE

NON.

Pour que la personne salariée ci-haut mentionnée ait droit à un jour chômé et payé, il faut que celui-ci coïncide avec une de ses journées de travail.

---

Documents de référence: 8-2.00



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-3.00

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,  
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Abolition du poste d'une personne salariée  
en invalidité

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Le poste d'une personne salariée en invalidité bénéficiant de l'assurance-salaire peut-il être aboli?

RÉPONSE

OUI.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent.

---

Documents de référence: 7-3.00; 7-3.04



CODE DE CONVENTION

S-2

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

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Déplacement d'une personne salariée  
en invalidité

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

Une personne salariée en invalidité bénéficiant de l'assurance-salaire peut-elle être déplacée par une autre personne salariée dans le cadre de l'article 7-3.00?

**RÉPONSE**

OUI.

Et ce conformément aux dispositions des clauses 7-3.05 et suivantes.

À son retour au travail, cette personne salariée exercera son choix conformément aux dispositions de la clause 7-3.04. Il en est de même si son poste a été aboli pendant sa période d'invalidité.



CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Modalité de calcul de la prestation d'assurance-salaire	

N° INTERPRÉTATION
5-3.00 (3)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90*

QUESTION

Aux fins du calcul de la prestation d'assurance-salaire prévue au sous-alinéa ii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, quel sens devons-nous donner à l'expression "jusqu'à concurrence d'un mois à compter de la fin du délai de carence"?

RÉPONSE

Il s'agit d'un mois de calendrier et non de jours ouvrables. A titre d'exemple, une personne salariée dont le délai de carence se termine le 03 avril recevra pour la période du 04 avril au 03 mai inclusivement une prestation équivalente à 80% de son traitement.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Jours de congés-maladie et assurance-salaire

Mars 90\*

QUESTION

Est-ce que les sept (7) jours de congés-maladie accordés à la personne salariée sont réduits pour la période où elle est en assurance-salaire?

RÉPONSE

OUI.

Il faut faire une relation entre la clause 5-3.40 et la clause 5-3.32 qui précise que l'assurance-salaire ne confère pas au prestataire le statut de personne salariée et n'ajoute pas à ses droits notamment à l'accumulation de jours de congés-maladie.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-3.00

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,  
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

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

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

Durant les sept (7) premiers jours d'absence d'une personne salariée suite à un accident d'automobile, est-ce que la commission peut réduire la banque de congés-maladie de la personne salariée?

RÉPONSE

OUI.

Lorsque la personne salariée 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 i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31.

Lorsque la personne salariée 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 i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31.

---

Documents de référence: 5-3.31 A) i); 5-3.33



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Perte des bénéfices de la R.A.A.Q.	

N° INTERPRÉTATION
5-3.00 (6)
DATE D'ÉMISSION
Novembre 87

**QUESTION**

Une personne salariée qui perd les bénéfices prévus au régime de la R.A.A.Q., perd-t-elle automatiquement les bénéfices d'assurance-salaire prévus à la convention collective?

**RÉPONSE**

NON.

La personne salariée pourra bénéficier du régime d'assurance-salaire prévu à sa convention dans la mesure où elle est encore invalide au sens du paragraphe A) de la clause 5-3.03.

Si la commission estime que la personne salariée 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-2

ARTICLE 5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Réduction des prestations de la C.S.S.T.	

N° INTERPRÉTATION
5-3.00 (7)
DATE D'ÉMISSION
Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée qui a subi un accident du travail revient au travail mais continue de recevoir une prestation de la C.S.S.T. pour incapacité partielle permanente. Ultérieurement, cette personne salariée devient invalide pour une cause étrangère à cet accident du travail.

La commission (employeur) doit-elle, en vertu de cette clause, déduire de sa prestation d'assurance-salaire, le montant reçu par la personne salariée de la C.S.S.T.?

RÉPONSE

NON.

La clause 5-3.33 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-2

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

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Accidents du travail et jours de congés-maladie

Mars 90\*

QUESTION

Peut-on déduire de la banque de jours de congés-maladie d'une personne salariée le jour où elle est victime d'un accident de travail?

RÉPONSE

NON.

L'article 59 de la Loi sur les accidents du travail fait obligation à la commission de rémunérer cette journée. De plus, la définition d'invalidité ne s'applique pas à ce cas.

---

Documents de référence: 5-3.03 A); L.R.Q. chapitre A-3.001



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Jours de congés-maladie et personne salariée en congé de préretraite	

N° INTERPRÉTATION
5-3.00 (9)

DATE D'ÉMISSION
Mars 90*

QUESTION

Pendant un congé de préretraite, la personne salariée accumule-t-elle des jours de congés-maladie?

RÉPONSE

NON.

En vertu de la clause 5-3.40, la personne salariée a quitté son emploi. De plus, le paragraphe A) de la clause 7-3.11 spécifie que pendant son congé de préretraite, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'elle paie au début du congé la totalité des primes exigibles.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

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

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (10)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Retour progressif au travail

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

**QUESTION**

Une personne salariée peut-elle 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 au paragraphe B) de la clause 5-3.31.

Le retour progressif au travail est possible pour une personne salariée régulière (temps complet ou temps partiel) après entente entre la commission et la personne salariée.

---

Documents de référence: 5-3.31 B)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

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 (11)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90*

QUESTION

Une personne salariée est en retour progressif au travail à raison de 3 jours/semaine. Au cours de ce retour progressif, survient une période de fermeture d'été de 10 jours ouvrables. Comment considérer cette personne salariée durant la période de fermeture?

RÉPONSE

Pour les jours où elle aurait travaillé, la personne salariée recevra son traitement et se verra déduire 6 jours de vacances. Pour les jours où elle aurait été en invalidité (4 jours), elle recevra ses prestations d'assurance-salaire.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-3.00

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,  
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (12)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Ancienne caisse de congés-maladie

DATE D'ÉMISSION

Mars 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?

#### RÉPONSE

Ce calcul ne s'effectue que lorsque la personne salariée 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, une personne salariée 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;
- elle démissionne au 30 juin 1990;
- entre le 30 juin 1973 et le 30 juin 1990, elle a utilisé 10 jours;
- à son départ, elle 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.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Personne salariée à temps partiel et assurance-salaire	

N° INTERPRÉTATION
5-3.00 (13)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90*

QUESTION

Une personne salariée régulière à temps partiel 2 jours/semaine qui, en raison d'un remplacement temporaire obtenu en vertu des dispositions de la clause 7-1.10, fait 4 jours/semaine au moment où débute son invalidité, a-t-elle droit à des prestations d'assurance-salaire basées sur 4 jours/semaine?

RÉPONSE

OUI.

Tant et aussi longtemps que le remplacement temporaire ne sera pas terminé, la personne salariée est considérée absente du travail sur la base de 4 jours/semaine. À la fin du remplacement temporaire, si l'invalidité persiste encore, la personne salariée recevra des prestations basées sur 2 jours/semaine.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-3.00

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,  
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (14)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Invalidité durant une mise à pied  
temporaire ou vacances

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée devient invalide suite à un accident survenu durant sa période de mise à pied temporaire ou durant ses vacances annuelles. Cette personne salariée peut-elle bénéficier de l'article 5-3.00?

RÉPONSE

NON.

Cependant la personne salariée, bénéficiera des dispositions relatives à l'assurance-salaire à compter du jour prévu pour son retour au travail et ce, à la condition qu'elle soit toujours invalide au sens du paragraphe A) de la clause 5-3.03. À titre d'exemple, même si la personne salariée est devenue invalide trois jours avant son retour au travail, les dispositions de l'article 5-3.00 ne s'appliqueront à cette personne salariée qu'à compter du jour prévu pour son retour au travail.

---

Documents de référence: 5-3.03; 5-3.31



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-3.00

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE,  
MALADIE ET SALAIRE

N° INTERPRÉTATION

5-3.00 (15)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Personne salariée invalide mise à pied suite à  
l'épuisement des bénéfices de l'assurance-salaire

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

#### QUESTION

Après l'épuisement des bénéfices de l'assurance-salaire prévus au paragraphe A) de la clause 5-3.31, qu'advient-il d'une personne salariée permanente encore invalide?

#### RÉPONSE

La commission peut mettre à pied cette personne salariée. Celle-ci, devient alors une personne assurée et bénéficie d'une prestation égale à 70% de son traitement et ce jusqu'à l'âge de 65 ans ou l'âge de sa retraite, selon l'échéance la plus rapprochée.

Cette personne assurée bénéficie également des avantages suivants:

- pendant les 12 premiers mois suivant sa mise à pied, elle peut être candidate à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- pendant les 12 mois subséquents, elle peut être candidate à l'étape g) de la clause 7-1.03.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Durée du congé de maternité

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

**QUESTION**

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

**RÉPONSE**

OUI.

Exceptionnellement, la personne salariée peut bénéficier d'une extension 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 (extension égale à la durée du retard).

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit cependant ni indemnité, ni traitement sous réserve de la clause 5-3.44.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-4.00	DROITS PARENTAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Notion de "service"	

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (2)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

QUESTION

La personne salariée doit-elle accumuler à la commission et de façon continue les vingt (20) semaines de service prévues à la clause 5-4.10 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 (5-4.14 c)).

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

---

Documents de référence: 5-4.10; 5-4.14 c)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Assurance-salaire et congé de maternité

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

- A) La personne salariée bénéficiant 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.

À noter que la répartition de ce congé appartient à la personne salariée. Ce congé doit inclure le jour de l'accouchement et il doit être continu sous réserve de la clause 5-4.08.

- B) Si la même invalidité persiste toujours à la fin du congé de maternité et si la personne 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).



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

Novembre 87

QUESTION

Une personne 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 personne salariée peut bénéficier d'un congé de maternité payé puisque les dispositions de la clause 5-4.05 le prévoient expressément. La personne salariée a alors droit à une indemnité durant son nouveau congé de maternité calculée selon qu'elle est admissible ou non à l'assurance-chômage.

---

Documents de référence: 5-4.05, 5-4.10; 5-4.13



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé sans traitement et congé de maternité

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée en congé sans traitement, au sens de l'article 5-10.00 peut-elle bénéficier d'un congé de maternité advenant qu'elle accouche durant son congé sans traitement?

RÉPONSE

NON.

Une personne salariée ne peut bénéficier, dans ce cas, d'un congé de maternité puisqu'elle est déjà absente du travail pour un autre motif.

---

Documents de référence: 5-4.04; 5-4.05 2e paragraphe





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

Novembre 87

QUESTION

La commission peut-elle exiger d'une personne 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 5-4.18 si la personne salariée revient au travail dans les deux semaines qui suivent la naissance et en vertu de la clause 5-3.37 dans les autres cas.

---

Documents de référence: 5-4.18; 5-3.37



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (7)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Mise à pied temporaire durant  
un congé de maternité

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée débute un congé de maternité au 1er juin et 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 constitue sa mise à pied temporaire?

RÉPONSE

OUI.

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

Précisons que malgré la mise à pied temporaire, le congé de maternité de la personne salariée prendra fin vingt semaines après son début (soit 20 semaines après le 1er juin dans l'exemple) car la période de mise à pied temporaire ne suspend pas le congé de maternité mais seulement les prestations qui y sont rattachées (5-4.05).

---

Documents de référence: 5-4.04; 5-4.05; 5-4.14 paragraphe e).



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée travaille à votre commission depuis trois années et gagne 450,00\$ par semaine. Le soir depuis deux ans, elle travaille chez un autre employeur qui lui verse 75,00\$ par semaine. Cette personne 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 personne 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 la personne salariée 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 (5-4.12). Ce ne serait cependant pas le cas si la personne salariée ne démontre pas le caractère habituel de l'emploi, i.e. la personne salariée qui profiterait de son congé de maternité pour travailler ailleurs.

---

Documents de référence: 5-4.12



CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE	DROITS PARENTAUX
5-4.00	

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Congé payé et non payé pour adoption

DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**QUESTION**

Dans quelles circonstances une personne salariée peut-elle bénéficier d'un congé pour adoption: a) payé; b) non payé.

**RÉPONSE**

- a) La personne salariée 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.



CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-4.00	DROITS PARENTAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Ordonnance de placement et prise en charge	

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (10)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**QUESTION**

- 1- Que signifie, à la clause 5-4.25, l'expression "ordonnance de placement"?
- 2- Que signifie, à la clause 5-4.28, 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 d'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-2

ARTICLE

5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (11)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congés sans traitement antérieurs  
à l'adoption 5-4.28

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.28 inclut-il les démarches en vue de l'adoption qui précèdent la prise en charge effective?

RÉPONSE

OUI.

Lorsque la personne salariée 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: 5-4.28



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-4.00	DROITS PARENTAUX
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Congé sans traitement en prolongation	

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (12)
DATE D'ÉMISSION
Novembre 87

QUESTION

Le congé sans traitement à temps complet 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 complet 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-2

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

N° INTERPRÉTATION
5-4.00 (13)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**QUESTION**

Son congé de maternité terminé, une personne 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 5-4.30?

**RÉPONSE**

**NON.**

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.30 doit être pris immédiatement (en prolongation) après la fin du congé de maternité (sauf s'il y a report de vacances 5-4.32).





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (14)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Retour d'une personne salariée  
d'un congé sans traitement en prolongation

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

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

RÉPONSE

OUI.

La personne salariée peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue en donnant un préavis écrit de trente jours à cet effet (5-4.37).

---

Documents de référence: 5-4.37



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-4.00 DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (15)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Allaitement

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée est de retour à son ancien poste suite à un congé de maternité qui vient de se terminer. Cette personne 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 personne salariée demande d'être affectée à d'autres tâches, la commission est-elle tenue d'accepter la demande?
- B) Advenant que la personne 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 personne salariée y consent, d'une autre classe d'emplois.

- B) OUI.

La personne 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 personne salariée a droit à son traitement régulier et c'est son employeur qui lui verse;
- par la suite, la personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles comme si elle devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi.

Documents de référence: 5-4.21; 5-4.22; L.R.Q. chapitre A - 3.001



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (16)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Report de vacances

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

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

RÉPONSE

La personne 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.

---

Documents de référence: 5-4.16



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (17)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Visite chez le médecin

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

La personne 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 personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à un maximum de 4 jours en vertu des clauses 5-4.22 et 5-4.23 si elle présente un certificat médical à cet effet.

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



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-4.00

DROITS PARENTAUX

N° INTERPRÉTATION

5-4.00 (18)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Congé sans traitement à temps complet  
ou à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

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

La personne salariée peut-elle déterminer que la première année constitue un congé sans traitement à temps complet et que la deuxième année constitue un congé à temps partiel ou l'inverse?

RÉPONSE

OUI.

La personne salariée doit cependant présenter une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance conformément à la clause 5-4.30.

---

Documents de référence: 5-4.30



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE 5-6.00	VACANCES
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Détermination des vacances: 1) ancienneté 2) service actif	

N° INTERPRÉTATION

5-6.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

## 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 prévu à la clause 5-6.08.
- 2) Il sert à déterminer le nombre de jours de vacances auxquels une personne salariée a droit à l'intérieur d'un palier. Le calcul doit être effectué en tenant compte du tableau prévu à la clause 5-6.09.

Exemple de calcul des vacances d'une personne salariée:

<u>Ancienneté au 30 juin: 22 ans</u>	<u>Jours de service actif à retenir</u>
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 (5-9.00) entre le 1er juillet et le 30 juin: 5	5
	<u>225</u>

.../2



CODE DE CONVENTION S-2
---------------------------

ARTICLE 5-6.00	VACANCES
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Détermination des vacances: 1) ancienneté 2) service actif	

N° INTERPRÉTATION 5-6.00 (1)
DATE D'ÉMISSION Mars 90

RÉPONSE (suite)

Une personne salariée 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 auraient 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-2

ARTICLE  
5-6.00

VACANCES

N° INTERPRÉTATION

5-6.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Report des vacances de la personne salariée  
invalide

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

**QUESTION**

La clause 5-6.02 permet à une personne salariée absente du travail par suite de maladie ou d'accident au moment fixé pour la prise de ses vacances de reporter celles-ci à plus tard. La personne salariée devenant invalide pendant la durée de ses vacances jouit-elle du même privilège?

**RÉPONSE**

NON.

La personne salariée est déjà absente du travail pour un autre motif.

---

Documents de référence: 5-6.02





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-6.00 VACANCES

N° INTERPRÉTATION

5-6.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Jours de vacances d'une personne salariée  
à la date de sa retraite

Mars 90\*

QUESTION

Après deux (2) ans d'absence pour invalidité, une personne salariée prend sa retraite le 1er mai 1990. Cette personne salariée a-t-elle droit aux vacances entières de l'année de sa retraite?

RÉPONSE

NON.

La personne salariée n'a cumulé aucun service actif durant l'année de son départ. Les dispositions de la clause 5-6.11 accorde ce bénéfice à une personne salariée à la condition qu'elle ait droit à un minimum de jours de vacances c'est-à-dire qu'elle ait cumulé un minimum de service actif au cours de l'année de son départ. Dans le présent cas, la personne salariée aurait droit pour les années financières sous-mentionnées au nombre de jours de vacances suivant:

- A) 1er juillet 1988: 25 jours de vacances  
(une invalidité inférieure à 242 jours ne réduit pas la période totale des vacances)
- B) 1er juillet 1989: 19 jours de vacances  
(il ne peut être compté plus de 242 jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière; la personne salariée a droit à 202 jours de service actif étant donné que son invalidité a débuté le 1er mai 1988 et que 40 jours de service actif lui ont été déjà accordés au cours de l'année financière 1987-1988)
- C) 1er mai 1990: 0  
(la personne salariée n'a cumulé aucun service actif)

À la date de sa retraite la personne salariée aura droit au paiement de 44 jours de vacances acquis et non-utilisés.

Documents de référence: 5-6.03; 5-6.07; 5-6.09; 5-6.11



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-6.00

VACANCES

N° INTERPRÉTATION

5-6.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION.

Paiement des vacances

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

QUESTION

Dans le cadre des dispositions de la clause 5-6.06, que faut-il entendre par l'expression "le paiement des vacances lui est remis avant son départ"?

RÉPONSE

En vertu de cette expression, il ne suffit pas de remettre un chèque de vacances à la personne salariée avant son départ. Il faut que ce chèque soit également négociable dès sa remise.

---

Documents de référence: 5-6.06



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Vandalisme et dommages aux biens de la personne salariée	

N° INTERPRÉTATION
5-8.00 (1)
DATE D'ÉMISSION
Novembre 87

QUESTION

La commission doit-elle, en vertu de la clause 5-8.04, indemniser la personne salariée 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 aux fins d'utilisation par la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions.

Seuls les biens normalement utilisés par une personne salariée dans 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-2

ARTICLE

5-9.00

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET  
MALADIES PROFESSIONNELLES

N° INTERPRÉTATION

5-9.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Assurance-salaire et consolidation

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

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

RÉPONSE

OUI.

En vertu de la clause 5-9.09, cette personne salariée a droit à l'application du régime d'assurance-salaire et la date du début de l'invalidité pour l'application de ce régime est la même que celle du début de la période d'absence continue en vertu de la lésion professionnelle.

À noter que les indemnités de remplacement du revenu versées par la C.S.S.T. réduisent d'autant la prestation d'assurance-salaire que la personne salariée aurait reçue par application du paragraphe A) de la clause 5-3.31.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-9.00

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET  
MALADIES PROFESSIONNELLES

N° INTERPRÉTATION

5-9.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Personne salariée temporaire et accidents  
du travail

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée temporaire a-t-elle droit aux dispositions de l'article sur les accidents du travail?

RÉPONSE

OUI.

Si la personne salariée temporaire a travaillé de façon continue au moins 6 mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement contigus. Cependant les dispositions des clauses 5-9.12 à 5-9.17 inclusivement ne s'appliquent pas à cette personne salariée.

Pour les personnes salariées temporaires embauchées pour une période inférieure à six mois, c'est la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles qui s'applique.

---

Documents de référence: 2-1.01 B) b); 5-9.12 à 5-9.18; 5-9.21 a)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

5-9.00

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET  
MALADIES PROFESSIONNELLES

N° INTERPRÉTATION

5-9.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Accidents du travail et mise à pied de la  
personne salariée

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

#### QUESTION

Qu'advient-il de la personne salariée qui suite à un accident du travail n'a pas pu exercer son droit de retour dans les deux années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de sa consolidation?

#### RÉPONSE

La commission peut mettre à pied cette personne salariée. Celle-ci devient une personne assurée et bénéficie d'une prestation égale à 70% de son traitement et ce jusqu'à l'âge de 65 ans ou l'âge de sa retraite, selon l'échéance la plus rapprochée.

Cette personne assurée bénéficie, le cas échéant, des avantages prévus à la clause 7-4.05.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

N° INTERPRÉTATION

5-10.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

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

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La personne salariée en congé sans traitement à temps partiel accumule-t-elle son ancienneté comme si elle était une personne salariée à temps partiel?

RÉPONSE

OUI.

La clause générale d'accumulation de l'ancienneté (8-1.02) s'applique à elle seulement pour la portion du temps où elle est en service actif.

---

Documents de référence: 5-10.01; 8-1.02; 8-1.11



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

6-1.00

RÈGLES DE CLASSEMENT

N° INTERPRÉTATION

6-1.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Grief de classification

DATE D'ÉMISSION

Mars 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 de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief ou de confirmer la personne salariée dans la nouvelle classe d'emplois.

---

Documents de référence: 6-1.09; 6-1.13





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée avance d'échelon en janvier. En février, elle réussit des études supplémentaires 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

Elle 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: 6-2.08; 6-2.10; 6-2.13



CODE DE CONVENTION

S-2

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

Mars 90

**QUESTION**

Si une personne salariée obtient une promotion en 1990, doit-on considérer l'expérience acquise en 1983 aux fins de déterminer l'échelon de la personne salariée?

**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-2

ARTICLE  
6-5.00

PRIMES

N° INTERPRÉTATION

6-5.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Prime lors de congés ou vacances

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La personne salariée bénéficie-t-elle de la prime de soir ou de nuit ou de la prime de chef d'équipe lors d'un jour chômé et payé ou lors de ses vacances?

RÉPONSE

NON.

Puisque ces primes sont rattachées aux heures de travail effectuées.

---

Documents de référence: 6-5.01



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

6-7.00

LOCATION ET PRÊT DE SALLES  
OU DE LOCAUX

N° INTERPRÉTATION

6-7.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Obligation d'accorder le travail  
aux personnes salariées

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La commission est-elle dans l'obligation de confier la location ou prêt de salles à ses personnes salariées?

RÉPONSE

Si le syndicat a choisi le régime I dans les délais prévus à la clause 6-7.01, la commission est tenue d'y affecter le concierge ou la personne salariée d'entretien, selon le cas, conformément à la procédure prévue à ce régime sauf si l'utilisation du local se fait dans le cadre d'une entente signée entre la commission et la municipalité ou lors de l'utilisation de salles ou locaux aux fins d'activités étudiantes socio-culturelles ou sportives.

Dans les autres cas, elle n'est pas tenue d'y affecter ses personnes salariées à moins d'une entente locale au contraire.

Documents de référence: 6-7.02; 6-7-03; 6-7-05



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION S-2
---------------------------

ARTICLE 7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Cumul de postes et heures supplémentaires	

N° INTERPRÉTATION 7-1.02 (1)
DATE D'ÉMISSION Mars 90*

QUESTION

Un surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine obtient un poste régulier à temps partiel. Peut-il conserver son affectation de dix (10) heures ou moins et dans l'affirmative la commission est-elle tenue de le rémunérer au taux des heures supplémentaires?

RÉPONSE

Dans la mesure où il n'y a pas de conflit d'horaires, le surveillant d'élèves pourra conserver son affectation puisqu'en vertu de l'article 10-2.00, il n'est pas détenteur de poste. Ce cumul n'occasionnerait pas de temps supplémentaire selon la définition de l'article 8-3.00. Au surplus, à titre de surveillant d'élèves de dix (10) heures ou moins, il n'a pas droit aux dispositions prévues aux articles 8-2.00 et 8-3.00.

---

Documents de référence: 8-2.00; 8-3.00; 10-2.00



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 II) b)  
Obligation de la personne salariée en  
disponibilité d'accepter le poste

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

La personne salariée en disponibilité à qui est offert à l'étape a) un poste comportant moins d'heures de travail que son ancien poste doit-elle l'accepter?

RÉPONSE

OUI.

Elle bénéficie alors de la garantie d'heures prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19 y compris un droit de retour à un poste comportant un même nombre d'heures.

---

Documents de référence: 7-1.03 II) b); 7-3.19



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Notion de catégorie ou sous-catégorie

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

À l'alinéa ii) du paragraphe b) de la clause 7-1.03 que signifient les expressions "de la même catégorie de classes d'emplois" et "de la même sous-catégorie de classes d'emplois"?

RÉPONSE

Il s'agit des catégories et sous-catégories de classes d'emplois prévues au plan de classification et décrites à l'annexe I de la convention collective. L'obligation d'accepter un poste à l'alinéa ii) du paragraphe b) de la clauses 7-1.03 se limite à la catégorie ou sous-catégorie.

---

Documents de référence: 7-1.03 b) ii)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 II c) et d)  
Acquisition de la permanence

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

À quel moment, une personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet en vertu des dispositions des paragraphes c) ou d) de la clause 7-1.03 II acquiert-elle sa permanence si elle a terminé au moins deux années de service actif?

**RÉPONSE**

Immédiatement s'il s'agit d'un poste de la même classe d'emplois ou dont le maximum de l'échelle est inférieur.

Après l'expiration de la période de probation de soixante jours prévue à la clause 7-1.08 s'il s'agit d'une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est supérieur.

---

Documents de référence: 7-1.03 II; 7-1.08





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 7-1.00      MOUVEMENTS DE PERSONNEL
SUJET DE L'INTERPRÉTATION  Séquence 7-1.03 II d) Calcul du service actif

N° INTERPRÉTATION 7-1.03 (4)
DATE D'ÉMISSION  Mars 90

**QUESTION**

Une personne salariée a travaillé 3 1/2 heures par jour pendant deux (2) ans avant sa mise à pied. (N.B.: la semaine régulière était de trente-cinq (35) heures par semaine soit sept (7) heures par jour). Cette personne salariée a-t-elle droit d'être rappelée à l'étape d) de la clause 7-1.03 pour combler un poste à temps complet?

**RÉPONSE**

NON.

Puisqu'elle ne possède pas le minimum requis soit deux (2) années de service actif. Son service actif est le suivant:

$$2 \text{ ans} \times 260 \text{ jours} \times 1/2 = 260 \text{ jours ou } \underline{1 \text{ an}}$$

Il faut noter que le service actif se calcule en journées complètes de travail ou si l'on veut en années complètes et qu'il y a lieu d'effectuer le prorata (1-2.27) en conséquence pour toute période travaillée à titre de personne salariée à temps partiel.

---

Documents de référence: 7-1.03 II d); 1-2.27



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 II e)

Obligation d'accepter le poste par la personne salariée référée par le B.R.P.

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

La personne salariée de soutien en disponibilité référée par le bureau régional de placement est-elle obligée d'accepter le poste à temps plein qui peut lui être offert à cette étape dans le rayon de cinquante (50) km?

RÉPONSE

OUI.

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

---

Documents de référence: 7-1.03 II e); 7-3.13 a)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Séquence 7-1.03 II e) Obligation d'engager la personne salariée référée	

N° INTERPRÉTATION
7-1.03 (6)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

QUESTION

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

RÉPONSE

OUI.

Si elle répond aux qualifications et autres exigences du poste.

---

Documents de référence: 7-1.03 II e).



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00            MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (7)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 II g)  
Rappel des personnes salariées mises à pied  
depuis deux (2) ans

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

Une commission doit-elle rappeler les personnes salariées qu'elle a mises à pied depuis plus de deux ans?

**RÉPONSE**

NON.

Les personnes salariées mises à pied depuis plus de deux (2) ans perdent leur ancienneté et en conséquence leur droit de rappel.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 II g)  
Rappel des personnes salariées mises  
à pied

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

La personne salariée régulière mise à pied depuis moins de vingt-quatre mois et n'ayant travaillé que six (6) mois pour la commission bénéficie-t-elle du droit de rappel prévu à cette étape?

RÉPONSE

OUI.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, il s'agit d'être une personne salariée régulière. Il faut distinguer entre le droit de rappel à la commission prévu au paragraphe g) de la clause 7-1.03 et le droit de rappel régional prévu au paragraphe j) de la clause 7-3.13 pour les personnes salariées avec une année de service actif.

---

Documents de référence: 1-2.17; 7-1.03 II g); 7-3.13 j)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03 (9)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Séquence 7-1.03 II h)

Choix parmi les personnes salariées temporaires et celles couvertes par les articles 10-1.00, 10-2.00 10-3.00 et 10-4.00

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

À l'étape h) de la clause 7-1.03 est-ce que la commission peut accorder le poste à la personne salariée de son choix parmi celles ci-haut énumérées?

RÉPONSE

OUI.

La commission choisit la personne salariée qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences du poste. Cette priorité s'adresse aux personnes salariées qui ont terminé six mois de service à l'intérieur d'une période de douze mois et ne vaut que pour une période de douze mois après la mise à pied. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit avoir demandé à la commission de devenir personne salariée à l'essai.

---

Documents de référence: 7-1.03 II h)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION S-2
---------------------------

ARTICLE 7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL
SUJET DE L'INTERPRÉTATION Séquence 7-1.03 II h)	

N° INTERPRÉTATION 7-1.03 (10)
DATE D'ÉMISSION Mars 90*

QUESTION

Une personne salariée a obtenu un poste régulier conformément à l'étape h) 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 cette personne salariée peut être mise à pied définitivement?

RÉPONSE

NON.

La personne salariée visée selon le cas par l'article 10-1.00, 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00 a droit de retourner à son ancien emploi ou en mise à pied conformément à la clause 7-1.03 II h).

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

---

Documents de référence: 7-1.03 II h).



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.03. (11)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Séquence 7-1.03 II h)  
Avis de son désir de devenir  
personne salariée à l'essai

Mars 90

QUESTION

À quel moment une personne salariée mentionnée à l'étape h) peut-elle aviser la commission de son désir de devenir une personne salariée à l'essai?

RÉPONSE

Elle peut aviser la commission à cet égard en tout temps avant la mise à pied, dans les douze (12) mois qui suivent sa mise à pied ou lors de l'affichage.

---

Documents de référence: 7-1.03 II h)





CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00                    MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.04 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.04  
Contenu de l'avis d'affichage

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

#### QUESTION

La commission procède par affichage pour combler un poste vacant. À 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. À titre d'exemple:

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

Ouvrier d'entretien classe II:        secteur de l'entretien ménager (ex-aide-concierges);  
    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-2

ARTICLE

7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.04 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.04

Exigences particulières lors de l'affichage

DATE D'ÉMISSION

Mars 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 exigences raisonnables et pertinentes aux fonctions et non déjà prévues par les qualifications requises au plan de classification. À titre d'exemple, pour un poste de secrétaire, une commission pourrait exiger la connaissance du fonctionnement d'une machine de traitement de textes.

---

Documents de référence: 7-1.03 c); 7-1.04



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.10 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

7-1.10

Obligation de combler un poste  
temporairement vacant

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

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

RÉPONSE

NON.

La commission a toujours le choix de ne pas combler un poste temporairement vacant.

---

Documents de référence: 7-1:10



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00            MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.10 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

7-1.10  
Personne salariée en disponibilité et poste  
temporairement vacant

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée en disponibilité qui est assignée à un poste temporairement vacant d'une classe supérieure à la sienne est-elle rémunérée au taux de la classe d'emplois supérieure durant son assignation?

RÉPONSE

OUI.

La clause 7-1.11 prévoit que toute personne salariée régulière dans cette situation est rémunérée de la même façon que si elle était promue au poste.

---

Documents de référence: 7-1-10; 7-1-11



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00                      MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.10 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Poste temporairement vacant pour une période supérieure à plus de dix (10) jours ouvrables

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

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

RÉPONSE

La commission doit respecter l'ordre suivant:

- 1° Une personne salariée en disponibilité.
- 2° Une personne salariée qui a demandé une affectation temporaire conformément à la clause 7-2.04.
- 3° Une personne salariée en accident du travail visée à la clause 7-4.05 en tenant compte de l'ancienneté.
- 4° Promotion ou mutation temporaire au niveau du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en tenant compte de l'ancienneté.
- 5° Personne salariée régulière à temps partiel mise à pied et ayant terminé deux années de service actif en tenant compte de l'ancienneté.
- 6° Personne salariée régulière mise à pied en tenant compte de l'ancienneté.
- 7° Assignation temporaire d'une personne salariée capable et ayant le moins d'ancienneté.
- 8° Embauche d'une personne salariée temporaire de son choix.

Dans tous les cas, la personne salariée concernée ne peut obtenir le poste que si elle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Documents de référence: 7-1.10



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.10 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Rémunération à verser lors du comblement d'un poste temporairement vacant.

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Lorsqu'une personne salariée est affectée à un poste temporairement vacant, reçoit-elle la rémunération supérieure de son nouveau poste durant ses vacances?

RÉPONSE

OUI.

Dans la mesure où la période de vacances de la personne salariée est située à l'intérieur de la période pendant laquelle la personne salariée est affectée au poste comportant une rémunération supérieure. Il en est de même pour les jours fériés.

---

Documents de référence: 7-1.10; 7-1.11



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

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

N° INTERPRÉTATION
7-2.00 (1)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**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 7-2.02 qu'un poste de douze (12) mois peut devenir un poste de moins de douze (12) mois. Pour ce faire, la commission devra consulter le syndicat avant le 1er mai selon la clause 7-2.03 et l'informer de la durée approximative de chaque mise à pied temporaire. La personne salariée dont le poste devient un poste de moins de douze (12) mois, doit aviser la commission du choix dont elle entend se prévaloir conformément à la clause 7-2.02.

---

Documents de référence: 7-2.02; 7-2.03



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-2.00

MISE À PIED TEMPORAIRE

N° INTERPRÉTATION

7-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Choix de la personne salariée suite  
à la transformation en poste cyclique

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Dans l'application de la clause 7-2.02, la personne salariée bénéficie-t-elle du choix prévu à cette clause à chaque année?

RÉPONSE

NON.

La personne salariée ne bénéficie des choix de la clause 7-2.02 qu'une seule fois au moment où son poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois. À titre d'exemple la personne salariée qui aurait opté pour la mise à pied temporaire ne peut plus, par la suite, exiger une affectation temporaire prévue au paragraphe b) de la clause 7-2.02 ni l'application de l'article 7-3.00. Il en est de même si elle a opté pour une affectation temporaire.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION S-2
---------------------------

ARTICLE 7-2.00	MISE À PIED TEMPORAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION Affectation temporaire	

N° INTERPRÉTATION 7-2.00 (3)
DATE D'ÉMISSION Novembre 87

**QUESTION**

Si, au moment où un poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, la personne salariée opte pour le paragraphe b) de la clause 7-2.02, (i.e. une affectation temporaire à d'autres tâches), la commission peut-elle l'assigner à des tâches d'une autre classe d'emplois?

**RÉPONSE**

OUI.

Si ces tâches sont en relation avec les qualifications et l'expérience de la personne salariée. Aucune diminution de traitement ne peut résulter de cette assignation.

---

Documents de référence: 7-2.02 b)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-2.00

MISE À PIED TEMPORAIRE

N° INTERPRÉTATION

7-2.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Durée des mises à pied temporaire

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

#### QUESTION

La commission peut-elle effectuer des mises à pied temporaires plus longues que celles prévues à la clause 7-2.03 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

La clause 7-2.03 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 7-2.03, la commission doit conclure une entente individuelle qui a reçu l'approbation écrite du syndicat.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

Mars 90

QUESTION

Pour modifier les tâches et fonctions d'une personne salariée 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, notamment l'assignation de certaines tâches à une personne salariée, sans toutefois 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'emplois, la personne salariée pourrait soumettre un grief de classement (6-1.08). Chaque cas est particulier à cet égard.

Enfin, si l'on désire modifier substantiellement des tâches et fonctions d'un poste, il serait prudent d'abolir et d'ouvrir un nouveau poste.

---

Documents de référence: 1-2.19; 6-1.08.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-3.00

SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

Division d'un poste à temps complet

**QUESTION**

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

**RÉPONSE**

NON.

La clause 1-2.21 prévoit explicitement que l'on ne peut diviser un poste à temps complet 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 complet et de créer un seul poste à temps partiel en lieu et place.

---

Documents de référence: 1-2.21



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Assignation des tâches d'un poste aboli

Novembre 87

QUESTION

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

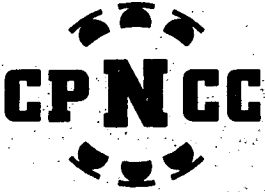
RÉPONSE

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 personnes salariées.

---

Documents de référence: 7-1.02;



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-3.00

SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Déplacement d'une personne salariée à temps  
complet par une personne salariée à temps partiel

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée non permanente détenant un poste à temps partiel et ayant acquis cinq (5) années d'ancienneté peut-elle déplacer une personne salariée permanente détenant un poste à temps complet et ayant acquis trois (3) années d'ancienneté?

RÉPONSE

OUI.

La convention ne limite pas le droit d'une personne salariée non permanente de déplacer une personne salariée permanente détenant moins d'ancienneté.

N.B.: Dans ce cas, cette personne salariée à temps partiel devenue à temps complet acquiert sa permanence immédiatement si elle possède au moins deux (2) années de service actif.

---

Documents de référence: 7-3.05 B) b); 7-3.10 A)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-3.00

SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Refus de poste par une personne salariée non permanente

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée non permanente peut-elle, dans le cadre de la clause 7-3.05, refuser un poste comportant moins d'heures?

RÉPONSE

NON.

Dans la mesure où cette personne salariée ne possède d'autre choix que celui décrit ci-haut, elle doit accepter le poste ou être mise à pied.

---

Documents de référence: 7-3.05 B)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-3.00

SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (6)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Choix d'être réaffectée dans une poste vacant  
comportant moins d'heures de travail

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

#### QUESTION

La personne salariée régulière permanente peut-elle choisir d'être réaffectée 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 cette personne salariée de choisir entre les postes vacants de sa classe d'emplois, même ceux comportant moins d'heures de travail. Cependant dans ce cas, la personne salariée ne bénéficiera pas de la protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19 pour la perte des heures puisqu'elle avait ici le choix d'occuper un poste comportant le même nombre d'heures. La protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19 ne s'applique que lorsque la personne salariée est tenue d'accepter un poste avec moins d'heures.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Choix entre un déplacement et un poste vacant	

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

QUESTION

La personne salariée régulière permanente peut-elle déplacer une autre personne salariée de sa classe d'emplois même s'il existe un poste à temps complet vacant dans sa classe d'emplois?

RÉPONSE

OUI.

La convention lui octroie ce choix.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (8)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Règle de déplacement  
Promotion

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Une personne salariée peut-elle, par le jeu des mouvements de personnel prévus aux clauses 7-3.05 et 7-3.06, obtenir un poste qui constituerait pour elle une promotion?

RÉPONSE

NON.

La clause 7-3.07 prévoit explicitement que ces mouvements ne peuvent entraîner de promotion.

---

Documents de référence: 7-3.05; 7-3.06; 7-3.07



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE
7-3.00            SÉCURITÉ D'EMPLOI
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Protection salariale Réduction d'heures d'une personne salariée non permanente

N° INTERPRÉTATION
7-3.00 (9)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

QUESTION

Une personne salariée régulière non permanente dont le poste de secrétaire à trente-cinq (35) heures est aboli n'a d'autre choix que d'occuper un poste vacant de secrétaire à trente (30) heures. Bénéficie-t-elle de la protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19?

RÉPONSE

NON.

La protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19 ne s'applique pas à la personne salariée non permanente.

---

Documents de référence: 7-3.19 b) i)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Protection salariale  
Réduction d'heures d'une personne salariée  
permanente

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (10)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée permanente 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 trente (30) heures ou de déplacer un agent de bureau classe I avec un poste de 32½ heures. Si elle choisit le poste vacant à trente (30) heures bénéficie-t-elle de la protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19?

RÉPONSE

NON.

La protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19 ne s'applique que lorsque la personne salariée est dans l'obligation d'accepter un poste comportant moins d'heures. Dans l'exemple précité la personne salariée avait le choix entre le poste à 32½ heures et celui à trente (30) heures. Si elle choisit le poste comportant moins d'heures, elle ne peut bénéficier de la protection salariale.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION S-2
---------------------------

ARTICLE 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI
SUJET DE L'INTERPRÉTATION Protection salariale Heures de travail moindre

N° INTERPRÉTATION 7-3.00 (11)
DATE D'ÉMISSION Mars 90

QUESTION

Une personne salariée régulière permanente dont le poste comportait trente-cinq (35) heures est réaffectée dans un poste de 32½ heures et bénéficie de la protection salariale prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19. La commission peut-elle faire travailler la personne salariée pour les 2½ heures ainsi payées?

RÉPONSE

OUI.

Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (12)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Protection salariale  
Taux de l'ancienne classe d'emplois pour les  
heures supplémentaires

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

Une personne salariée permanente réaffectée dans une classe d'emplois inférieure et qui bénéficie de la protection salariale prévue au paragraphe d) de la clause 7-3.19 est-elle rémunérée pour les heures supplémentaires selon le taux de son ancienne classe d'emplois?

**RÉPONSE**

OUI.

En vertu du paragraphe d) de la clause 7-3.19, elle conserve aux fins de traitement et des heures supplémentaires, le taux de traitement de son ancienne classe d'emplois.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE
7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Protection salariale Perte du droit de retour et garanties salariales

N° INTERPRÉTATION
7-3.00 (13)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

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 à la personne salariée dans le cadre de l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-1.03. Celle-ci perdra-t-elle ses garanties salariales si elle refuse le poste? Si elle accepte le poste obtiendra-t-elle une garantie d'heures conformément à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19?

RÉPONSE

Si elle n'accepte pas le poste, elle perdra le bénéfice de la garantie salariale et du droit de retour prévu au paragraphe d) de la clause 7-3.19.

Si elle accepte le poste, elle bénéficiera de la garantie d'heures prévue à l'alinéa i) du paragraphe b) de la clause 7-3.19.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Mesures de résorption  
Personne salariée en disponibilité  
qui refuse un poste

N° INTERPRÉTATION

7-3.00 (14)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Une personne salariée en disponibilité à qui un poste est offert peut-elle bénéficier d'une prime de séparation si elle refuse le poste?

RÉPONSE

NON.

Le paragraphe B) de la clause 7-3.11 interdit à une personne salariée dans cette situation de bénéficier de la prime de séparation.

---

Documents de référence: 7-3.11 B)





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Personne salariée mise à pied et  
poste à combler

N° INTERPRÉTATION

7-4.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

Après l'épuisement des bénéfices de l'assurance-salaire, qu'advient-il d'une personne salariée permanente affectée 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 cette personne salariée auquel cas celle-ci bénéficie de certains avantages:

Pendant les douze (12) premiers mois suivant sa mise à pied, cette personne salariée peut être candidate à l'étape c) de la clause 7-1.03.

Pendant les douze (12) mois subséquents, elle peut être candidate à l'étape g) de la clause 7-1.03.

---

Documents de référence: 5-3.47; 7-4.02.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

8-1.00 ANCIENNETÉ

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Ancienneté d'un gérant

N° INTERPRÉTATION

8-1.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

QUESTION

La période d'emploi d'un gérant peut-elle être utilisée pour tout mouvement de personnel consécutif à son intégration dans une classe d'emplois du soutien ou aux fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi?

RÉPONSE

NON.

Même si cette ancienneté lui est reconnue, elle ne peut servir ni pour fins de s'intégrer dans une classe d'emplois de soutien ni pour fins de mouvements de personnel.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE
8-1.00 ANCIENNETÉ
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Perte d'ancienneté pour absence

N° INTERPRÉTATION
8-1.00 (2)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

QUESTION

À part une mesure disciplinaire, quelle mesure la commission peut-elle prendre envers une personne salariée qui ne se présente pas au travail sans raison valable?

RÉPONSE

La commission peut faire perdre l'ancienneté de cette personne salariée si elle ne retourne pas au travail sans raison valable dans les sept jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue. Cette perte d'ancienneté autorise la commission à rompre le lien juridique avec cette personne salariée.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

8-1.00

ANCIENNETÉ

N° INTERPRÉTATION

8-1.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

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

Mars 90\*

QUESTION

Que faut-il entendre par l'expression "bénéficiant d'un congé en vertu des dispositions de l'article 5-4.00" du paragraphe h) de la clause 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.

---

Documents de référence: 5-4.00; 8-1.03 h)



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

SUJET DE L'INTERPRETATION

Changement d'horaire de travail

N° INTERPRETATION

8-2.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

La commission et une personne salariée conviennent par écrit que celle-ci travaillera de 9 heures à 17 heures au lieu de 8 heures à 16 heures. Cette entente est-elle valable?

RÉPONSE

En matière de modification d'horaire, c'est avec le syndicat qu'il faut transiger. Une entente particulière avec une personne salariée est toujours possible mais il faudra de toute façon recevoir l'approbation écrite du syndicat.

Il est aussi permis pour une commission de procéder unilatéralement en pareille matière 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-2

ARTICLE

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

N° INTERPRÉTATION

8-3.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Obligation d'effectuer les heures supplémentaires

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Une commission peut-elle obliger une personne salariée à effectuer des heures supplémentaires?

RÉPONSE

OUI.

Une personne salariée ne peut être exemptée d'effectuer des heures supplémentaires que si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte.

---

Documents de référence: 8-3.04



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Personne salariée à temps partiel et heures supplémentaires

N° INTERPRÉTATION

8-3.00 (2)

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

À partir de quel moment une personne salariée régulière à temps partiel bénéficie-t-elle du paiement du taux des heures supplémentaires?

RÉPONSE

Dès que la personne salariée est requise d'effectuer un travail en dehors de sa semaine ou de sa journée régulière ou en dehors des heures prévues par son horaire. À titre d'exemple, si une personne salariée à temps partiel termine sa journée à 14 heures, elle sera rémunérée en heures supplémentaires de 14 heures à 16 heures si la commission exige qu'elle effectue du travail durant cette période.

---

Documents de référence: 1-2.21; 8-3.01



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Mesures administratives

N° INTERPRÉTATION

8-4.00 (1)

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

Une personne salariée s'absente du travail sans raison valable pendant deux (2) journées. La commission doit-elle suivre la procédure prévue à l'article 8-4.00 pour retenir la rémunération de cette personne salariée pour ces deux journées?

**RÉPONSE**

NON.

Il s'agit ici d'une mesure administrative et non disciplinaire. Si la personne salariée 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 une personne salariée.





CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT EXCLUSIVE-  
10-1.00 MENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS  
D'ÉDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Dispositions de la convention applicables à la  
personne salariée travaillant exclusivement dans le  
cadre des sessions de cours d'éducation des adultes

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

#### QUESTION

Quelles dispositions de la convention s'appliquent à la personne salariée qui travaille exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes?

#### RÉPONSE

1. La liste des avantages

La personne salariée bénéficie de tous les avantages énumérés au paragraphe d) de la clause 10-1.02, notamment la retenue syndicale, les droits parentaux selon certaines modalités, le versement de la rémunération, etc.

2. La rémunération

La personne salariée bénéficie également de la rémunération prévue au paragraphe a) de la clause 10-1.02 y compris 11% du traitement pour tenir lieu des avantages sociaux et 8% pour les vacances.

3. Les modalités de rappel

La personne salariée est choisie pour travailler à l'éducation des adultes selon les modalités prévues à la clause 10-1.04.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE 10-1.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT EXCLUSIVE-  
MENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS  
D'ÉDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Calcul de la durée d'emploi prévue aux articles  
10-1.00, 10-2.00, 10-3.00, 10-4.00

DATE D'ÉMISSION

Mars 90

**QUESTION**

Comment se calcule la durée d'emploi aux fins de l'application des clauses 10-1.06, 10-2.03, 10-3.07 ou 10-4.05?

**RÉPONSE**

La convention ne définit pas la notion de durée d'emploi. Il faut donc se référer au sens commun des termes aux 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. C'est une période de calendrier.

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 du 1er septembre 1989 au 15 juin 1990 à raison de 8 heures/semaine a une durée d'emploi de neuf (9) mois et quinze (15) jours.

En aucun moment, le temps travaillé ne peut être transposé sur une base à temps complet et le rappel ne peut se faire au prorata des jours.

---

Documents de référence: 10-1.06; 10-2.03; 10-3.07; 10-4.05



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT EXCLUSI-  
10-1.00 VEMENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE  
COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Distinction entre une personne salariée régulière  
et une personne salariée non-régulière travaillant  
à l'éducation des adultes

Mars 90\*

#### QUESTION

À quelle fin est utilisée l'expression "travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes"?

#### RÉPONSE

Cette expression est utilisée pour distinguer une personne salariée régulière d'une personne salariée non-régulière travaillant à l'éducation des adultes. L'expression "travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes" ne vise que les personnes salariées non-régulières c'est-à-dire celles embauchées pour satisfaire à des besoins spéciaux et particuliers. De fait, il s'agit d'une règle d'exception qui exclut tous les besoins permanents reliés à l'administration ou au fonctionnement du service d'éducation des adultes.

Somme toute, l'expression "travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes" ne vise que des tâches reliées pour l'administration des cours d'une session et non celles reliées au fonctionnement même du service d'éducation des adultes. Le seul fait que des tâches soient accomplies à l'éducation des adultes n'est pas suffisant pour accorder un statut de non-régulier à une personne salariée.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE 10-1.00 PERSONNE SALARIEE TRAVAILLANT EXCLUSIVEMENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'EDUCATION DES ADULTES

N° INTERPRÉTATION

10-1.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Rémunération des vacances pour les personnes salariées visées à la clause 10-1.02 et aux articles 10-2.00 et 10-3.00

Mars 90\*

QUESTION

Comment calculer le montant de 8% qui est accordé à titre de vacances aux personnes salariées visées à la clause 10-1.02 et aux articles 10-2.00 et 10-3.00?

RÉPONSE

Ce montant est calculé sur le taux de traitement majoré de 11% pour les avantages sociaux.

(Traitement X 11% X 8%)

---

Documents de référence: 10-1.02; 10-2.00; 10-3.00



CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE 10-2.00	PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT 10 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION	
Dispositions de la convention applicables à la personne salariée	

N° INTERPRÉTATION
10-2.00 (1)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**QUESTION**

Quelles dispositions de la convention s'appliquent à la personne salariée travaillant dans une cafétéria et au surveillant d'élèves dont la semaine régulière de travail est de 10 heures ou moins par semaine?

**RÉPONSE**

1. La liste des avantages

La personne salariée bénéficie de tous les avantages énumérés au paragraphe a) de la clause 10-2.02, notamment les droits parentaux selon certaines modalités, le versement de la rémunération, les mesures disciplinaires après 60 jours travaillés, etc.

2. La rémunération

La personne salariée bénéficie de la rémunération prévue au paragraphe b) de la clause 10-2.03, y compris 11% du traitement pour tenir lieu des avantages sociaux et 8% du traitement reçu pour les vacances.

3. Les modalités de rappel

La personne salariée est choisie pour travailler dans une cafétéria ou comme surveillant d'élèves (10 heures ou moins) selon les modalités de rappel prévues à la clause 10-2.03.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
10-2.00      PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DIX (10)  
HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

N° INTERPRÉTATION

10-2.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Avancement d'échelon pour les personnes salariées  
visées aux articles 10-2.00, 10-3.00 et 10-4.00

Mars 90\*

**QUESTION**

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

**RÉPONSE**

NON.

À titre d'exemple, une personne salariée qui travaille dix (10) heures ou moins pendant une année est réputée satisfaire 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-2

ARTICLE 10-2.00	PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE
--------------------	---

N° INTERPRÉTATION
10-2.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Affichage des emplois prévus aux articles  
10-2.00, 10-3.00 et 10-4.00

DATE D'ÉMISSION
Mars 90*

QUESTION

En vertu de l'article 7-1.00 doit-on afficher des emplois de surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine, de préposé au service de garde, de responsable de service de garde et de personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières ?

RÉPONSE

NON.

Ces personnes salariées ne sont pas titulaires de poste. Les emplois visés par les articles ci-haut mentionnés ne sont donc pas couverts par l'affichage prévu à l'article 7-1.00.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
10-2.00      PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DIX (10)  
HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

N° INTERPRÉTATION

10-2.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Remplacement d'une personne salariée visée aux articles 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00

Mars 90\*

**QUESTION**

Lorsqu'une commission embauche une personne pour couvrir l'absence d'une personne salariée visée aux articles 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00, doit-elle la considérer comme une personne salariée temporaire?

**RÉPONSE**

NON.

Cette personne ne remplace pas une personne salariée régulière. Elle est considérée comme une personne salariée visée selon le cas par l'article 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00 et elle est mise à pied lors du retour au travail de la personne salariée qu'elle remplace.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

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

Mars 90

QUESTION

La personne salariée de la commission qui travaillait dans un service de garde en milieu scolaire avant l'entrée en vigueur de la convention est-elle une personne salariée régulière visée par l'ensemble de la convention?

RÉPONSE

NON.

Toutes les personnes salariées travaillant dans les services de garde sous juridiction de la commission sont régies par l'article 10-3.00 (formule: temps fait, temps payé).

Les seules exceptions sont les personnes salariées régulières permanentes qui oeuvraient dans ces services à l'expiration de la convention collective antérieure dans la mesure où il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi depuis ce temps.

---

Documents de référence: 10-3.01; Lettre d'entente numéro I



CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE
10-3.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE
SUJET DE L'INTERPRÉTATION
Dispositions de la convention applicables à la personne salariée

N° INTERPRÉTATION
10-3.00 (2)
DATE D'ÉMISSION
Mars 90

**QUESTION**

Quelles dispositions de la convention s'appliquent à la personne salariée qui travaille dans un service de garde?

**RÉPONSE**

1. La liste des avantages

La personne salariée bénéficie de tous les avantages énumérés au paragraphe a) de la clause 10-3.02, notamment les droits parentaux selon certaines modalités, le versement de la rémunération, les mesures disciplinaires après une période de 60 jours travaillés.

2. La rémunération

La personne salariée bénéficie de la rémunération prévue au paragraphe b) de la clause 10-3.02, y compris 11% du traitement pour tenir lieu des avantages sociaux et 8% du traitement pour les vacances.

3. Les modalités de rappel

La personne salariée est choisie pour travailler dans un service de garde selon les modalités de rappel prévues à la clause 10-3.06.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE  
7-1.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° INTERPRÉTATION

7-1.15 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Accord de la personne salariée pour une mutation effectuée selon la clause 7-1.15

DATE D'ÉMISSION

Novembre 87

QUESTION

Si la commission mute une personne salariée conformément à la clause 7-1.15, l'accord du syndicat est requis, mais l'accord de la personne salariée est-il nécessaire?

RÉPONSE

NON.

L'accord de la personne salariée n'est pas nécessaire.

---

Documents de référence: 7-1.15



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS  
10-4.00 D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT  
OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES

N° INTERPRÉTATION

10-4.00 (1)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Statut de la personne salariée

Mars 90\*

#### QUESTION

La personne salariée qui travaillait auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières avant l'entrée en vigueur de la convention est-elle une personne salariée visée par l'article 10-4.00 de la convention?

#### RÉPONSE

OUI.

Toutes les personnes salariées travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classe régulières sont régies par l'article 10-4.00.

Les seules exceptions sont les personnes salariées régulières qui travaillaient auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières à l'expiration de la convention collective antérieure dans la mesure où il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi depuis ce temps.



COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS  
10-4.00 D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT  
OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES

N° INTERPRÉTATION

10-4.00 (2)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Personne salariée travaillant auprès d'élèves  
handicapés dans les classes spécialisées

Mars 90\*

**QUESTION**

Est-ce que la personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés dans les classes spécialisées bénéficie de l'article 10-4.00?

**RÉPONSE**

NON.

Seule la personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières bénéficie de l'article 10-4.00.

---

Documents de référence: 10-4.01



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS  
10-4.00 D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT  
OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES

N° INTERPRÉTATION

10-4.00 (3)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

Journées pédagogiques et personne salariée

DATE D'ÉMISSION

Mars 90\*

**QUESTION**

La personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières peut-elle être mise à pied lors des journées pédagogiques?

**RÉPONSE**

NON.

Cette personne salariée a droit à l'article portant sur les heures de travail. La journée pédagogique est une journée de travail et il importe alors à la commission d'affecter, le cas échéant, la personne salariée à d'autres tâches. Il importe de préciser également que les journées pédagogiques ne réduisent pas les dix (10) jours ouvrables accordés en vertu de la clause 10-4.07 à la personne salariée pour couvrir les absences de l'élève (ou des élèves) auprès duquel (desquels) elle travaille.



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS  
10-4.00 D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT  
OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES

N° INTERPRÉTATION

10-4.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Mise à pied de la personne salariée

Mars 90\*

#### QUESTION

La personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières peut-elle être mise à pied en cours d'année scolaire?

#### RÉPONSE

En cours d'année scolaire, la personne salariée peut être mise à pied temporairement lors de l'absence de l'élève (ou des élèves) auprès duquel (desquels) elle travaille. Elle peut également être mise à pied définitivement lorsque le besoin cesse.

Dans les deux situations ci-haut décrites, la mise à pied n'est possible qu'après l'épuisement d'une banque de dix (10) jours ouvrables dont la personne salariée bénéficie au cours d'une année financière. Ces jours sont cumulatifs et peuvent être consécutifs ou non. Il importe à la commission d'affecter la personne salariée à d'autres tâches pendant ces dix (10) jours puisque de toute façon la personne salariée recevra son traitement au cours de ces dix (10) jours.

Après l'épuisement de sa banque de dix (10) jours ouvrables, la commission pourra mettre à pied la personne salariée ou l'assigner à d'autres fonctions.

(suite page suivante)



CODE DE CONVENTION

S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS  
10-4.00 D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT  
OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES

N° INTERPRÉTATION

10-4.00 (4)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION

DATE D'ÉMISSION

Mise à pied de la personne salariée (suite)

Mars. 90\*

## RÉPONSE

## Exemples:

- 1) Une personne salariée est affectée auprès d'un élève handicapé. Ce dernier s'absente les 14, 15 et 16 octobre, les 19, 20, 21, 22 et 23 novembre et les 17, 18 et 19 janvier. La commission devra assigner la personne salariée à d'autres fonctions pendant les dix (10) premiers jours. À compter du 19 janvier et pour toutes les absences subséquentes de l'élève, la commission pourra mettre à pied temporairement la personne salariée.
- 2) Une personne salariée est affectée auprès d'un élève handicapé. Le 2 février la commission apprend que l'élève ne reviendra pas en classe pour le reste de l'année scolaire. Cette personne salariée pourra être mise à pied définitivement par la commission à compter de l'expiration d'un délai de dix (10) jours ouvrables. Dans le même exemple, si l'élève s'était absenté le 4, 5 et 6 octobre, la personne salariée serait mise à pied définitivement après l'expiration d'un délai de 7 jours ouvrables, soit le solde de sa banque.





COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES

CODE DE CONVENTION
S-2

ARTICLE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS 10-4.00 D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES
---

N° INTERPRÉTATION
10-4.00 (5)

SUJET DE L'INTERPRÉTATION
---------------------------

DATE D'ÉMISSION
Mars 90*

Révision des heures de travail de la personne salariée
--

**QUESTION**

Est-ce que la commission peut augmenter ou diminuer les heures de travail de la personne salariée?

**RÉPONSE**

Malgré les articles 8-2.00 et 8-3.00 de la convention la commission peut, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, augmenter ou diminuer le nombre d'heures de travail journalier ou hebdomadaire de la personne salariée.

Les dispositions de la clause 10-4.09 ont pour but d'éviter de garantir à la personne salariée un nombre d'heures de travail quotidien ou hebdomadaire et d'éviter le paiement d'heures supplémentaires sur une base régulière si les besoins changent en cours de d'année scolaire.