



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

S-6

GUIDE D'INTERPRÉTATION

Convention collective

1983-1985

Mai 1984

69-0240 (G)



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE SUJET NUMERO D'INTERPRÉTATION

1-2.00 DÉFINITIONS

- Préavis de cessation1-2 (01)
- Temps fait à titre de temporaire
et période d'essai.....1-2 (02)
- Calcul suite à une mise à pied.....1-2 (03)
- Affectation à des lieux différents.....1-2 (04)
- Transformation d'un poste à temps plein
en un poste à temps partiel.....1-2 (05)
- Calcul du service actif
durant l'invalidité.....1-2 (06)
- Statut de l'employé à temps partiel.....1-2 (07)

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- Embauche d'un temporaire.....2-1 (01)
- Dépassement de la période d'emploi
prévue.....2-1 (02)
- Classement de l'employé temporaire.....2-1 (03)
- Préavis de fin d'emploi.....2-1 (04)
- Durée d'emploi effectué à titre de
temporaire et permanence.....2-1 (05)
- Application de la convention au
temporaire.....2-1 (06)
- Journée pédagogique et temporaire.....2-1 (07)
- Horaire d'été et temporaire.....2-1 (08)
- Tempêtes de neige.....2-1 (09)
- Travail sur appel et dispositions
relatives aux jours chômés et payés.....2-1 (10)
- Droit de grief en cas de congédiement
d'un temporaire.....2-1 (11)
- Utilisation d'un étudiant.....2-1 (12)
- Taux de salaire d'un étudiant.....2-1 (13)
- Utilisation de stagiaires.....2-1 (14)
- La personne embauchée dans le cadre
d'un programme gouvernemental.....2-1 (15)
- Bénévoles.....2-1 (16)



5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

- Notion de jours consécutifs.....5-1 (01)
- Invalidité et congés spéciaux.....5-1 (02)
- Grand-père, grand-mère.....5-1 (03)

5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS

- Extension des bénéfiques.....5-2 (01)
- Mise à pied temporaire et jours chômés.....5-2 (02)

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

- Abolition du poste d'un employé invalide.....5-3 (01)
- Déplacement d'un employé invalide.....5-3 (02)
- Perte des bénéfiques de la R.A.A.Q.....5-3 (03)
- Réduction des prestations de la C.S.S.T.....5-3 (04)
- Travail à temps partiel et invalidité.....5-3 (05)
- Ancienne caisse de congés-maladie.....5-3 (07)
- Invalidité durant une mise à pied temporaire ou vacances.....5-3 (08)

5-4.00 DROITS PARENTAUX

- Durée du congé de maternité.....5-4 (01)
- Assurance-salaire et congé de maternité.....5-4 (02)
- Certificat médical pour reprendre le travail.....5-4 (03)
- Naissance durant un congé de maternité prolongé.....5-4 (04)
- Congé sans traitement et congé de maternité.....5-4 (05)
- Mise à pied temporaire durant un congé de maternité.....5-4 (06)
- Notion de "service".....5-4 (07)
- Notion de "service".....5-4 (08)



5-4.00 DROITS PARENTAUX (SUITE)

- Travail chez un autre employeur
durant le congé de maternité.....5-4 (09)
- Congé pour adoption - motifs.....5-4 (10)
- Ordonnance de placement et
prise en charge.....5-4 (11)
- Congé sans traitement en
prolongation.....5-4 (12)
- Retour d'un employé
du congé prolongé.....5-4 (13)
- Allaitement.....5-4 (14)
- Droits parentaux et employé en
disponibilité.....5-4 (15)
- Prestations de la C.E.I.C.....5-4 (16)
- Avancement d'échelon.....5-4 (17)
- Report de vacances.....5-4 (18)
- Congés spéciaux.....5-4 (19)
- Visite chez le médecin.....5-4 (20)
- Congé sans traitement et congé sans
traitement à temps partiel.....5-4 (21)

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- Poste comblé durant la participation
aux affaires publiques.....5-5 (01)

5-6.00 VACANCES

- Détermination du palier de vacances.....5-6 (01)
- Report des vacances de l'employé
invalide.....5-6 (02)

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- Vandalisme.....5-8 (01)

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

- Assurance-salaire et invalidité
partielle permanente.....5-9 (01)



5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- Accumulation d'ancienneté lors d'un congé sans traitement à temps partiel.....5-10 (01)
- Congé sans traitement pour utiliser un disponible.....5-10 (02)

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

- Arbitrage sur le classement.....6-1 (01)

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

- Avancement d'échelon et études.....6-2 (01)
- Gel de l'avancement en 1983.....6-2 (02)
- Gel de l'avancement en 1983 et expérience antérieure.....6-2 (03)

6-6.00 PRIMES

- Prime lors de congés ou vacances.....6-6 (01)
- Chef d'équipe.....6-6 (02)
- Vérification de fournaises.....6-6 (03)

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

- Obligation d'accorder le travail aux employés.....6-8 (01)

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants.....Annexe I
(16 pages)

POSTE A TEMPS PLEIN

- Étape a)
- Compensation monétaire lors de mutation.....7-1 (01)

- Étape b)
- Obligation du disponible d'accepter le poste.....7-1 (02)
 - Obligation du disponible d'accepter le poste.....7-1 (02)



7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL (SUITE)

- Étape c) - Promotion des personnes référées
par le bureau de placement.....7-1 (04)
- Obligation d'accepter le poste par
le salarié référé par le B.R.P.....7-1 (05)
- Étape d) - Contenu de l'avis d'affichage.....7-1 (06)
- Exigences particulières lors de
l'affichage.....7-1 (07)
- Étape e) - Relocalisation du personnel de
gérance.....7-1 (08)
- Choix du gérant.....7-1 (09)
- Étape f) - Obligation d'engager la personne
référée.....7-1 (10)
- Étape g) - Rappel des mises à pied depuis
2 ans.....7-1 (11)
- Rappel des mises à pied.....7-1 (12)
- Étape h) - Façon d'effectuer le choix.....7-1 (13)
- Étape i) - Rappel des temporaires.....7-1 (14)
- Rappel des temporaires.....7-1 (15)
- Rappel des temporaires.....7-1 (16)

POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

- Obligation de combler le poste
temporairement vacant.....7-1 (17)
- Employé disponible et poste tempo-
rairement vacant.....7-1 (18)
- Rémunération à verser.....7-1 (19)

LA REAFFECTATION

- Accord de l'employé pour sa
réaffectation.....7-1 (20)

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

- Transformation en poste cyclique.....7-2 (01)
- Quand s'exerce le choix de l'employé.....7-2 (02)
- Affectation temporaire.....7-2 (03)



7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Règles et procédures d'application.....Annexe 4
(12 pages)

REGLES CONCERNANT L'ABOLITION DE POSTES

- Modification de tâches.....7-3 (01)
- Division d'un poste à temps plein.....7-3 (02)
- Assignation des tâches d'un poste
aboli.....7-3 (03)
- Dates d'abolition.....7-3 (04)

PROCESSUS DE DEPLACEMENT

- Date pour calculer la permanence.....7-3 (05)
- Déplacement d'un temps plein par un
temps partiel.....7-3 (06)
- Refus de poste par un non-permanent.....7-3 (07)
- Choix entre postes vacants avec heures
différentes.....7-3 (08)
- Déplacement s'il existe un poste
vacant.....7-3 (09)
- Promotion.....7-3 (10)

PROTECTIONS SALARIALES

- Perte d'heures.....7-3 (11)
- Perte d'heures et protections
salariales.....7-3 (12)
- Heures de travail d'un employé béné-
ficiaire d'un forfaitaire.....7-3 (13)
- Protection du taux de l'ancienne classe
pour le temps supplémentaire.....7-3 (14)
- Perte du droit de retour et garanties
salariales.....7-3 (15)

MESURES DE RESORPTION

- Disponibles de la commission
référés par le B.R.P.....7-3 (16)
- Refus de déplacer un non-perma-
nent.....7-3 (17)
- Date pour effectuer le déplacement.....7-3 (18)
- Employé en disponibilité qui refuse
un poste.....7-3 (19)
- Retraite anticipée et préretraite.....7-3 (20)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-6
Page 7 de 7

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- Changement d'horaire de travail.....8-2 (01)

8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- Obligation d'effectuer le temps supplémentaire.....8-3 (01)
- Temps partiel et temps supplémentaire.....8-3 (02)

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- Mesures administratives.....8-4 (01)

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

- Temps supplémentaire.....10-1 (01)
- Cotisation syndicale.....10-1 (02)

10-2.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

- Application de l'article 10-2.00.....10-2 (01)

ANNEXE 1 Procédure et mécanismes relatifs aux postes vacants

ANNEXE 2 Tableau schématique
Procédures pour combler un poste vacant à temps plein

ANNEXE 3 Tableau schématique
Procédures pour combler un poste vacant à temps partiel

ANNEXE 4 Sécurité d'emploi
Règles et procédures d'application

ANNEXE 5 Document explicatif sur la coordination des



INDEX DES CLAUSES VISÉES PAR LES INTERPRÉTATIONS

CLAUSES	NUMÉROS D'INTERPRÉTATION
1-2.07	7-1 (12)
1-2.08	2-1 (01) (02) (04) (05) (06) (07) (08) (09) (10); 5-4 (15)
1-2.10	7-1 (12)
1-2.15	1-2 (01) (02)
1-2.16	1-2 (03) (07); 2-1 (05); 7-3 (05)
1-2.18	1-2 (04); 2-1 (02); 7-3 (01)
1-2.19	1-2 (05) (07); 7-3 (02); 8-3 (02)
1-2.23	1-2 (06); 2-1 (05); 7-3 (05)
2-1.01	2-1 (12) (13) (15); 7-3 (04)
2-1.01 A)	1-2 (01)
2-1.01 B)	2-1 (02) (03) (04) (05) (06) (07) (08) (09) (10) (11) 5-9 (02) (03); Code du travail; Charte des droits
2-1.02	2-1 (14) (16)
2-2.03	2-1 (13) (15); 7-2 (04); 8-2 (01)
3-6.01	10-1 (02)
5-1.00	2-1 (10)
5-1.01	5-1 (01) (02); Code civil; 5-4 (19)
5-1.02	5-1 (02)
5-1.03	5-1 (02)
5-1.06	2-1 (09)
5-2.01	5-2 (02)
5-2.02	5-2 (02)
5-2.03	5-2 (01)
5-3.03	5-1 (02); 5-3 (03) (04) (05) (08); 5-9 (01)
5-3.04	5-3 (04)
5-3.31	1-2 (06); 5-3 (08)
5-3.33	5-3 (04)
5-3.37	5-3 (03); 5-4 (03)
5-3.40	2-1 (06)
5-3.42	5-3 (07)
5-3.43	5-3 (07)



CLAUSES	NUMÉROS D'INTERPRÉTATION
5-4.04	5-4 (05) (06)
5-4.05	5-4 (01) (02) (04) (05) (06) (15)
5-4.06	5-4 (02)
5-4.07	5-4 (06)
5-4.09	5-4 (04) (07) (08)
5-4.09 b)	5-4 (09)
5-4.10	5-4 (04) (16)
5-4.13	5-4 (01) (17) (18) (19)
5-4.14	5-4 (01)
5-4.15	5-4 (03)
5-4.18	5-4 (14)
5-4.18 A) c)	5-4 (20)
5-4.19	5-4 (14) (20)
5-4.21	5-4 (10)
5-4.21 A)	5-4 (10)
5-4.24	5-4 (12) (21)
5-4.26	5-4 (12)
5-4.28	5-4 (13)
5-5.05	5-5 (01)
5-6.01	2-1 (06); 5-6 (01)
5-6.02	5-6 (02)
5-6.03	1-2 (06); 5-6 (01)
5-6.08	5-6 (01)
5-6.09	5-6 (01)
5-8.04	5-8 (01)
5-9.05	1-2 (06)
5-9.06	5-3 (04); 5-9 (01)
5-10.01	5-10 (02)
5-10.07	5-10 (01)
5-10.08	5-10 (02)
6-1.05	2-1 (03)
6-1.09	6-1 (01); 7-3 (01)
6-1.12	6-1 (01); 7-3 (01)
6-1.13	6-1 (01)
6-2.08	5-4 (17); 6-2 (01) (02) (03)
6-2.13	6-2 (01)



CLAUSES	NUMEROS D'INTERPRETATION
6-6.01	6-6 (01)
6-6.02	6-6 (01)
6-6.02 d)	6-6 (02)
6-6.05	6-6 (03)
6-8.01	6-8 (01); 10-1 (01)
7-1.01	2-1 (01)
7-1.02 a)	7-1 (01); 7-3 (15)
7-1.02 b)	7-1 (12)
7-1.02 c)	7-1 (04) (05) (07)
7-1.02 d)	7-1 (06)
7-1.02 e)	7-1 (08) (09); 8-1 (01)
7-1.02 f)	7-1 (10)
7-1.02 g)	1-2 (03); 7-1 (11)
7-1.02 h)	7-1 (13)
7-1.02 i)	7-1 (14) (15) (16)
7-1.03	7-1 (06) (07)
7-1.08	7-1 (18)
7-1.11	7-1 (17) (19)
7-1.12	7-1 (20)
7-2.01	7-2 (02)
7-2.02	7-2 (01) (02)
7-2.02 a)	7-2 (03)
7-2.03	2-1 (07); 5-2 (02); 7-2 (01) (04)
7-2.06	5-2 (02); 5-4 (07)
7-2.07	5-4 (06)
7-3.01	2-1 (02); 7-3 (04)
7-3.01 e)	7-3 (03)
7-3.04	5-3 (01) (02)
7-3.05	7-3 (06) (07) (10)
7-3.06	7-3 (06) (07) (10)
7-3.07	7-3 (06) (07) (10)
7-3.08	7-3 (06) (07) (08) (09) (10) (12)
7-3.09	7-3 (10)
7-3.13	7-3 (10) (11) (15)
7-3.13 b)	7-1 (01); 7-3 (08) (12)
7-3.13 b) c)	7-1 (02)
7-3.13 c)	7-1 (03); 7-3 (14)
7-3.13 e)	7-1 (03)
7-3.16	7-3 (20)



CLAUSES	NUMÉROS D'INTERPRÉTATION
7-3.16 D)	7-3 (16) (18)
7-3.17	5-4 (15); 7-1 (02); 7-3 (17)
7-3.17 a)	7-1 (01) (02) (03) (05); 7-3 (15) (19)
7-3.17 h)	7-1 (12)
7-4.00	5-9 (01)
8-1.02	8-1 (01)
8-1.04	1-2 (03)
8-1.05 b)	7-1 (11)
8-1.05 c)	8-1 (02)
8-1.13	5-10 (01)
8-2.00	2-1 (07)
8-2.08	8-2 (01)
8-2.09	2-1 (08)
8-3.00	7-3 (13)
8-3.01	6-6 (03); 8-3 (02)
8-3.05	8-3 (01)
8-4.01	8-4 (01)
10-1.04	10-1 (01)
10-1.08	10-1 (02)
10-2.01	10-2 (01)
10-2.02	10-2 (01)
10-2.06	10-2 (01)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.15 Période d'essai

Sujet de l'interprétation

Préavis de cessation

N° interprétation

1-2 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Normalement la commission doit donner à cet employé un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie. Cependant, la commission peut mettre fin à l'emploi d'un employé 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'un employé 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'un employé.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.15; 2-1.01 A)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.15 Période d'essai

Sujet de l'interprétation

Temps fait à titre de temporaire et période d'essai

N° interprétation

1-2 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Le temps ainsi fait, à titre de remplaçant, au cours des douze mois précédant le début de la période d'essai est calculé s'il a été effectué dans la classe d'emplois du poste nouvellement attribué. Malgré cela, la période d'essai doit être au minimum de vingt jours effectifs de travail.

Il est à noter qu'à défaut d'un de ces éléments, la période d'essai est de soixante ou quatre-vingt-dix jours de travail, selon le cas.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.15
S.A.E.: 1458; 1533; 2497



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.16 Permanence

Sujet de l'interprétation

Calcul suite à une mise à pied

N° interprétation

1-2 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé régulier qui a accumulé dix-huit mois de service actif est mis à pied suite à l'abolition d'un poste. Il est par la suite rappelé au travail par sa commission dans le cadre des dispositions prévues pour combler un poste vacant (7-1.00). Pour obtenir sa permanence, lui suffira-t-il de travailler six mois dans son nouveau poste?

RÉPONSE

Oui, si l'employé en question a été rappelé au travail à l'intérieur de la période de deux ans qui suit sa mise à pied, période pendant laquelle il bénéficie d'un droit de rappel dans le cadre de la séquence pour combler un poste vacant. (A noter qu'en vertu de la clause 8-1.04 un employé régulier conserve son ancienneté durant les vingt-quatre mois suivant sa mise à pied. C'est donc après cette période qu'il perd sa qualité d'employé aux fins de la sécurité d'emploi).

Documents de référence:

c.c. : 1-2.16; 7-1.02 g); 8-1.04

S A F : 2389; 2960



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.18 Poste

Sujet de l'interprétation

Affectation à des lieux différents

N° interprétation

1-2 (04)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un concierge est affecté deux jours/semaine dans une école et trois jours/semaine dans une autre école. Cet employé détient-il deux postes à temps partiel ou un poste à temps plein?

RÉPONSE

L'employé détient un poste à temps plein. En effet, la commission dans ce cas, a effectivement créé un poste comportant plus d'un lieu de travail.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.18

S.A.E.: 2580



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.19 Poste à temps partiel

Sujet de l'interprétation

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

N° interprétation

1-2 (05)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission scolaire 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 scolaire peut abolir un poste à temps plein et créer un poste à temps partiel en lieu et place. Ce que le 2e paragraphe de la clause 1-2.19 interdit c'est de diviser, sans l'accord du syndicat, un poste à temps plein en plusieurs postes à temps partiel.

Documents de référence:

C.C. : 1-2.19
S.A.F. : 2590; 2807; 2866; 2867; 2868; 2886



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.23 Service actif

Sujet de l'interprétation

Calcul du service actif durant l'invalidité

N° interprétation

1-2 (06)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non, puisque l'employé 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, l'employé accumule du service actif tant et aussi longtemps que son traitement est maintenu en vertu de la clause 5-9.05.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.23; 5-3.31; 5-6.03; 5-9.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.19 Poste à temps partiel

Sujet de l'interprétation

Statut de l'employé à temps partiel

N° interprétation

1-2 (07)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé qui occupe un poste à temps partiel peut-il acquérir le statut d'employé régulier permanent?

RÉPONSE

Non. Seul le service actif effectué à titre d'employé régulier occupant un poste à temps plein peut être compté pour fins d'acquisition de la permanence.

Cependant, l'employé déjà permanent ne perd pas son statut d'employé régulier permanent du fait qu'il va occuper ultérieurement un poste à temps partiel.

Il est à souligner que, contrairement à la convention 1979-1982, un employé à temps partiel qui dans le cadre du processus de déplacement devient un employé à temps plein ne peut acquérir immédiatement un statut de permanent. Pour l'obtenir, cet employé devra, à compter de ce jour, compléter deux années de service actif à temps plein.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.16; 1-2.19

C.A.F. : 2021



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Embauche d'un temporaire

N° interprétation

2-1 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Quelle situation autorise l'embauche d'un employé temporaire et, le cas échéant, pour quelle période de temps?

RÉPONSE

La commission peut embaucher un employé 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 mois de calendrier. La période d'embauchage peut toutefois être de plus de quatre mois de calendrier s'il y a entente écrite avec le syndicat.

Deuxièmement, lors du remplacement d'un employé absent. Dans ce cas, il n'y a aucune limite de temps concernant la durée du remplacement, ce qui implique que l'employé temporaire peut être embauché pour toute la période d'absence de l'employé ou pour une partie de la période d'absence. La commission peut aussi licencier l'employé temporaire avant le retour de l'employé absent sauf si la commission s'est liée par une entente prévoyant une période d'embauche définie. Si l'employé absent quitte définitivement la commission, celle-ci peut mettre fin à l'emploi de l'employé temporaire (1-2.08) et c'est le chapitre 7-0.00 qui s'applique: soit que le poste est comblé ou aboli.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 7-1.01

S.A.E. : 314; 345; 410; 419; 466; 592; 739



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

2-1 (02)

Sujet de l'interprétation

Dépassement de la période d'emploi prévue

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

L'employé obtient le statut d'employé régulier.

La commission doit conserver à son emploi cet employé régulier jusqu'à la date annuelle d'abolition de postes déterminée selon les dispositions de l'article 7-3.00. Elle pourra alors procéder à l'abolition du poste de cet employé.

En outre, durant cette période, il appartient à la commission d'utiliser au mieux les services de tel employé régulier.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 1-2.18; 2-1.01 B); 7-3.01

S.A.E.: 871; 2880



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Classement de l'employé temporaire

N° interprétation

2-1 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission est-elle tenue d'accorder à l'employé temporaire la même classe d'emplois que celle de l'employé absent qu'il remplace?

RÉPONSE

La commission n'est pas tenue d'accorder à l'employé 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:

c.c. : 2-1.01 B); 6-1.05
S.A.E.: 1140; 1582



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Préavis de fin d'emploi

N° interprétation

2-1 (04)
Page 1 de 2

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

1er cas:

L'employé est embauché dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail:

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

2e cas:

L'employé est embauché pour remplacer un employé temporairement absent:

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Préavis de fin d'emploi

N° interprétation

2-1 (04)
Page 2 de 2

Date d'émission

84-04-09

RÉPONSE (SUITE)

Durée du préavis:

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 2-1.01 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

2-1 (05)

Sujet de l'interprétation

Durée d'emploi effectuée à titre de
temporaire et permanence

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Dans le cas d'un employé temporaire qui serait embauché par la suite à titre d'employé régulier, le service actif effectué par un employé temporaire ne compte pas aux fins de l'acquisition de la permanence puisqu'il s'agit de deux embauchages distincts. Dans un tel cas, la commission aurait avantage à s'assurer que l'engagement à titre d'employé régulier constitue un nouvel embauchage (vg. résolution).

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 1-2.16; 1-2.23; 2-1.01 B)
S.A.E.: 2589; 2722; 2723; 2880



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Application de la convention au temporaire

N° interprétation

2-1 (06)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employé temporaire qui travaille au moins six mois a droit aux dispositions des articles 5-1.00 (congés spéciaux), 5-3.00 (assurances-vie, maladie et salaire), 5-6.00 (vacances) et 5-9.00 (accidents du travail).

Ces dispositions ont-elles un effet rétroactif?

RÉPONSE

Non, les dispositions des articles 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 l'employé temporaire est compté, à l'intérieur d'une même année financière, pour déterminer le quantum des vacances.

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 2-1.01 B); 5-3.40; 5-6.01

S.A.E.: 1012



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Journée pédagogique et temporaire

N° interprétation

2-1 (07)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Cet employé temporaire a droit à l'article portant sur les heures de travail. Dans un tel cas, la journée pédagogique est une journée de travail.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 2-1.01 B); 7-2.03; 8-2.00
S.A.E.: 435; 1177



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Horaire d'été et temporaire

N° interprétation

2-1 (08)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, puisqu'il a droit au même régime que l'employé régulier. Il y a exception dans le cas où la résolution, le règlement ou la convention qui donnait droit à des heures moindres comporterait une restriction pour les employés temporaires.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 2-1.01 B); 8-2.09

S.A.F.: 435; 2250



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Tempête de neige

N° interprétation

2-1 (09)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, il a droit aux mêmes avantages que l'employé régulier à cet égard, mais après six mois de son dernier embauchage. Il faut introduire une réserve pour le cas où une politique antérieure comporterait une restriction pour les employés temporaires.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 2-1.01 B); 5-1.06

S.A.E.: 1177



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

2-1 (10)

Sujet de l'interprétation

Travail sur appel et dispositions relatives
aux jours chômés et payés

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employé temporaire qui agit sur appel peut-il bénéficier des dispositions relatives aux jours chômés et payés et à quelles conditions?

RÉPONSE

Si sa dernière période d'embauche englobe (avant et après) un jour chômé et payé et comporte dix jours de travail précédant immédiatement tel jour chômé et payé, ce jour doit être rémunéré.

Les jours chômés et payés sont, au sens de la convention, des congés sans perte de traitement. L'une des conditions essentielles à la rémunération d'un tel jour est donc une perte de traitement qui se réalise parce que la période d'embauchage inclut dans le temps un jour chômé et payé.

Il faut considérer lorsqu'il s'agit d'un tel type d'emploi, i.e. sur appel, qu'il y a un nouvel embauchage à chaque fois qu'il y a appel.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Droit de grief en cas de congédiement
d'un temporaire

N° interprétation

2-1 (11)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

2-1 (12)

Sujet de l'interprétation

Utilisation d'un étudiant

Date d'émission

84-04-09

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.).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Taux de salaire d'un étudiant

N° interprétation

2-1 (13)

Date d'émission

84-04-09

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.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Utilisation de stagiaires

N° interprétation

2-1 (14)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. La convention n'interdit pas l'utilisation de stagiaires. Cependant, elle protège l'employé régulier en lui garantissant que l'utilisation du stagiaire ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied, de mise en disponibilité, de réduction d'heures, de rétrogradation ou d'abolition de postes.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

La personne embauchée dans le cadre d'un programme gouvernemental

N° interprétation

2-1 (15)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission peut-elle embaucher une personne temporairement dans le cadre d'un programme gouvernemental qui prévoit un taux de traitement moindre que celui de la convention ou une durée d'emploi supérieure à quatre 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. Telle entente ne devrait prévoir que le statut de l'employé 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.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Bénévole

N° interprétation

2-1 (16)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission peut-elle utiliser les services d'un bénévole (exemple: à la bibliothèque)?

RÉPONSE

Oui, cependant, l'utilisation du bénévole ne doit pas avoir pour effet d'entraîner de mise à pied, de mise en disponibilité, de rétrogradation, de réduction d'heures ou d'abolition de postes.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de jours consécutifs

N° interprétation

5-1 (01)

Date d'émission

84-04-09

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.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Invalidité et congés spéciaux

N° interprétation

5-1 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Pour bénéficier des congés spéciaux, il faut être au travail. La clause 5-1.01 se réfère à l'obtention d'un permis d'absence pour l'un ou l'autre des événements prévus.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Grand-père, grand-mère

N° interprétation

5-1 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Les expressions comprennent les grand-pères et les grand-mères propres de l'employé, excluant ceux de son conjoint.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

Sujet de l'interprétation

Extension des bénéfices

N° interprétation

5-2 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

En vertu d'une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976, seules les secrétaires d'école bénéficient de quinze jours chômés et payés; doit-on également accorder quinze jours chômés et payés à tous les autres employés de la commission scolaire visés par la même accréditation?

RÉPONSE

Non, le bénéfice se limite au groupe d'employés visé spécifiquement en 1975-76.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

Sujet de l'interprétation

Mise à pied temporaire et jours chômés

N° interprétation

5-2 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Cependant, veuillez noter que des dispositions particulières sont prévues à cet égard, à la clause 7-2.03, pour les employés de cafétéria mis à pied pendant la période de fermeture à l'occasion des fêtes.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

5-3 (01)

Sujet de l'interprétation

Abolition du poste d'un employé invalide

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, dans un tel cas, il faut procéder conformément aux dispositions de l'article 7-3.00.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

5-3 (02)

Sujet de l'interprétation

Déplacement d'un employé invalide

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, et ce conformément à la clause 7-3.04.

- Son poste a été aboli pendant sa période d'invalidité;
- Il a été déplacé de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00 et ce, pendant sa période d'invalidité;

Dans les deux cas, il exercera son choix selon la clause 7-3.04, i.e. à son retour.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

5-3 (03)

Sujet de l'interprétation

Perte des bénéfices de la R.A.A.Q.

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé qui perd les bénéfices prévus au régime de la R.A.A.Q., perd-il automatiquement les bénéfices d'assurance-salaire prévus à la convention collective?

RÉPONSE

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

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

5-3 (04)

Sujet de l'interprétation

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

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé 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, cet employé 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 de la C.S.S.T. par l'employé?

RÉPONSE

Non, puisque 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.

Tel ne serait cependant pas le cas si l'invalidité résultait de l'incapacité partielle permanente auquel cas la clause 5-9.06 trouverait application.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

5-3 (05)

Sujet de l'interprétation

Travail à temps partiel et invalidité

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Le régime d'assurance-salaire prévoit des prestations pour une invalidité rendant l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches de son emploi ou d'un emploi analogue.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

N° interprétation

5-3 (07)

Sujet de l'interprétation

Ancienne caisse de congés-maladie

Date d'émission

84-04-09

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

Exemple: .. au 30 juin 1973, un employé avait 100 jours monnayables à 100 % à son crédit, à raison de 20,00 \$ par jour selon son taux de traitement au 1er juillet 1973;

- il démissionne au 30 juin 1983;
- entre le 30 juin 1973 et le 30 juin 1983, il a utilisé 10 jours;
- à son départ, il a donc droit au remboursement de 90 jours. Le montant ainsi obtenu de 1 800,00 \$ (i.e. 90 jours X 20,00 \$) porte intérêt à 5 % composé annuellement pour la période comprise entre le 1er juillet 1973 et le 30 juin 1983.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

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

Sujet de l'interprétation

Invalidité durant une mise à pied temporaire
ou vacances

N° interprétation

5-3 (08)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Durée du congé de maternité

N° interprétation

5-4 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Le congé de maternité peut-il dépasser vingt semaines?

RÉPONSE

Oui. Exceptionnellement, l'employée 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 une telle prolongation, l'employée ne reçoit cependant ni indemnité, ni traitement mais bénéficie des dispositions de la clause 5-4.13.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Assurance-salaire et congé de maternité

N° interprétation

5-4 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employée qui bénéficie de l'assurance-salaire peut-elle interrompre sa période d'invalidité pour prendre un congé de maternité?

RÉPONSE

Oui. Si la même invalidité persiste toujours à la fin du congé de maternité, l'employée continue de recevoir les prestations d'assurance-salaire qu'elle recevait avant le début de son congé de maternité et ce, aux conditions prévues à l'article 5-3.00.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Certificat médical pour reprendre le travail

N° interprétation

5-4 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. En vertu de la clause 5-4.15 si l'employée revient au travail dans les deux semaines qui suivent la naissance et en vertu de la clause 5-3.37 dans les autres cas.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Naissance durant un congé de maternité prolongé

N° interprétation

5-4 (04)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement et congé de maternité

N° interprétation

5-4 (05)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

5-4 (06)

Date d'émission

84-04-09

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Mise à pied temporaire durant un congé de maternité

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. Une nouvelle disposition (5-4.04) précise que l'article 5-4.00 ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail; de fait, si cette employée 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 l'employée 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). En effet, le congé de maternité ne peut être suspendu que lors des deux cas prévus à la clause 5-4.07.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de "service"

N° interprétation

5-4 (07)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Une employée doit-elle accumuler de façon continue vingt semaines de "service", au sens de la clause 5-4.09, pour bénéficier des prestations prévues à cette clause?

RÉPONSE

Non. Le "service" au sens de la clause 5-4.09 ne s'accumule que lorsqu'une employée est absente, lorsque l'absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération, ce qui n'est pas le cas lors de la mise à pied temporaire.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de "service"

N° interprétation

5-4 (08)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Une employée doit-elle accumuler de façon continue vingt semaines de "service", au sens de la clause 5-4.09, pour bénéficier des prestations prévues à cette clause?

RÉPONSE

Non. Les vingt semaines de "service" peuvent être continues ou non continues.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Travail chez un autre employeur durant le congé de maternité

N° interprétation

5-4 (09)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Une employée 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 employée 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 l'employée continue à recevoir de son employeur du soir puisqu'elle continue à travailler pour ce dernier durant son congé de maternité. La commission comble-t-elle le manque à gagner de l'employée dû à la réduction des prestations d'assurance-chômage subie en conséquence de son emploi du soir?

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé pour adoption - motifs

N° interprétation

5-4 (10)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Dans quelles circonstances un employé peut-il bénéficier d'un congé pour adoption?

RÉPONSE

L'article 5-4.00 prévoit un congé payé pour fins d'adoption et quelques congés non payés pour des fins similaires.

- 1- Un congé payé de dix semaines consécutives est octroyé à l'employé qui adopte légalement un enfant, i.e. qui obtient une ordonnance de placement.
- 2- Un congé non payé peut être accordé pour les durées et dans les circonstances suivantes:
 - a) si l'employé se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, il bénéficie du congé pour le temps nécessaire au déplacement;
 - b) si l'employé prend en charge effectivement un enfant en vue de son adoption (i.e. si l'enfant est placé chez l'employé sans que l'ordonnance de placement soit obtenue) il bénéficie de dix semaines de congé.

Veuillez noter que si l'employé a bénéficié d'un congé sans traitement de dix semaines en vue de l'adoption d'un enfant (prise en charge), dès qu'il obtient les autorisations légales d'adoption, il peut à son choix:

- . soit obtenir le congé de dix semaines payées;
- . soit se faire rembourser le traitement qu'il n'a pas reçu lors de son congé sans traitement de dix semaines.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Ordonnance de placement et prise en charge

N° interprétation

5-4 (11)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

1. Que signifie, à la clause 5-4.21, l'expression "ordonnance de placement"?
2. Que signifie, à la clause 5-4.21A, 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 ordonnance fait obstacle à toute restitution de l'enfant à ses parents ou à son tuteur.
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 désire l'adopter.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement en prolongation

N° interprétation

5-4 (12)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Retour d'un employé du congé prolongé

N° interprétation

5-4 (13)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission est-elle tenue d'accepter le retour de l'employé(e) avant la fin prévue du congé sans traitement de maternité, de paternité ou d'adoption?

RÉPONSE

Oui. L'employé(e) peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue en donnant un préavis écrit de trente jours à cet effet.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Allaitement

N° interprétation

5-4 (14)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

- A) Si cette employée demande d'être affectée à d'autres tâches, la commission est-elle tenue d'accepter la demande?
- B) Advenant que l'employée 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 l'employée y consent, d'une autre classe d'emplois.
- B) Oui, l'employée 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, l'employée a droit à son traitement régulier et c'est son employeur qui le lui verse;
 - par la suite, l'employée a droit à une indemnité qui lui est versée par la C.S.S.T.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Droits parentaux et employé en disponibilité

N° interprétation

5-4 (15)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

- A) Un employé en disponibilité peut-il bénéficier des droits parentaux?
- B) Tel employé peut-il être relocalisé dans une autre commission?

RÉPONSE

- A) Oui
- B) Oui



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Prestations de la C.E.I.C.

N° interprétation

5-4 (16)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Existe-t-il d'autres motifs que ceux prévus aux paragraphes i) et ii) de la clause 5-4.10 qui permettent à la commission (employeur) de payer une prestation dans les cas non admissibles à l'assurance-chômage? (Pour les employés à temps plein).

RÉPONSE

Non. La règle générale du régime exclut de toute indemnité l'employée à temps plein inadmissible à l'assurance-chômage, ou qui n'a pas droit aux prestations d'assurance-chômage. Les deux seuls motifs d'exception sont ceux décrits auxdits paragraphes et il n'y en a pas d'autres.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Avancement d'échelon

N° interprétation

5-4 (17)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Durant son congé de maternité de vingt semaines, une employée a-t-elle droit à un avancement d'échelon, le cas échéant?

RÉPONSE

Oui. Sauf le cas particulier de la clause 6-2.08.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Report de vacances

N° interprétation

5-4 (18)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employée 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

L'employée 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, être dans les deux semaines avant l'expiration du congé de maternité.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congés spéciaux

N° interprétation

5-4 (19)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Pendant un congé de maternité ou les extensions, une employée peut-elle bénéficier de congés spéciaux.

RÉPONSE

Non. Seule l'employée au travail a droit aux congés spéciaux.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Visite chez le médecin

N° interprétation

5-4 (20)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employée 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

L'employée bénéficie d'un congé spécial en vertu de la clause 5-4.18 A si elle présente un certificat médical à cet effet. En principe, le congé spécial n'est pas rémunéré par la commission mais l'employée peut puiser dans sa banque de congés-maladie, le cas échéant.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement et congé sans traitement à temps partiel

N° interprétation

5-4 (21)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

L'employé peut-il déterminer que la première année constitue un congé sans traitement et que la deuxième année constitue un congé partiel sans traitement?

RÉPONSE

Non. Le congé sans traitement et le congé partiel sans traitement sont deux situations distinctes et la convention prévoit, à la clause 5-4.24, que l'employé a les choix suivants:

- a) un congé sans traitement de deux ans;
- b) s'il ne se prévaut pas d'un congé sans traitement (et qu'il occupe un poste à temps plein), il a droit à un congé sans traitement à temps partiel (à certaines conditions).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

Sujet de l'interprétation

Poste comblé durant la participation aux affaires publiques

N° interprétation

5-5 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Le poste d'un employé élu à une élection provinciale ou fédérale peut-il être comblé de façon définitive pendant la durée du congé sans traitement accordé en pareille circonstance?

RÉPONSE

Oui. Le poste d'un tel employé peut être comblé de façon définitive à compter de la 2e année du congé.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-6.00 VACANCES

Sujet de l'interprétation

Détermination du palier de vacances

N° interprétation

5-6 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Le service actif sert-il à déterminer le palier de vacances prévu à la clause 5-6.08?

RÉPONSE

C'est l'ancienneté qui sert à déterminer le palier de vacances. Quant au service actif, il sert à déterminer le nombre de jours de vacances à l'intérieur d'un palier.

Exemple de calcul des vacances d'un employé dont la feuille de route est la suivante:

<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>

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-6

Article

5-6.00 VACANCES

Sujet de l'interprétation

Report des vacances de l'employé invalide

N° interprétation

5-6 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La clause 5-6.02 permet à un employé absent 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. L'employé devenant invalide pendant la durée de ses vacances jouit-il du même privilège?

RÉPONSE

Non.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-8.00 RESPONSABILITE CIVILE

Sujet de l'interprétation

Vandalisme

N° interprétation

5-8 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Assurance-salaire et invalidité partielle permanente

N° interprétation

5-9 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé invalide par suite d'un accident du travail est déclaré par la C.S.S.T. en invalidité partielle permanente et ce, avant la 104e semaine suivant l'accident du travail. Cet employé a-t-il droit aux bénéfices de l'assurance-salaire si son incapacité partielle permanente l'empêche de retourner au travail?

RÉPONSE

En vertu de la clause 5-9.06, un employé régulier a droit aux bénéfices de l'assurance-salaire pour la période comprise entre la date où l'invalidité partielle permanente est déclarée par la C.S.S.T. et la 104e semaine suivant l'occurrence de l'accident du travail si l'employé est incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi offert dans le cadre de l'article 7-4.00. Les prestations de la C.S.S.T. réduisent dans ce cas les prestations d'assurance-salaire payables.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-6

Article
5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL
Sujet de l'interprétation
Temporaire et accident du travail (après 6 mois)

N° interprétation
5-9 (02)
Date d'émission
84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

En vertu de la clause 2-1.01 B), la commission scolaire n'est pas tenue d'appliquer les dispositions de l'article 5-9.00 à l'endroit d'un employé temporaire, victime d'un accident du travail. Cependant pour l'employé temporaire ayant travaillé au moins 6 mois depuis son dernier embauchage, les dispositions prévues à l'article des accidents du travail s'appliquent.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Temporaire et accident du travail
(Avant 6 mois)

N° interprétation

5-9 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé temporaire victime d'un accident du travail avant d'avoir travaillé 6 mois depuis son embauchage et qui demeure invalide après le 6e mois devient-il couvert par les dispositions de la convention relatives aux accidents du travail à compter du 6e mois?

RÉPONSE

Non. Car il doit avoir travaillé au moins 6 mois depuis son embauchage pour avoir droit à ces bénéfices.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

Sujet de l'interprétation

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

N° interprétation

5-10 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement pour utiliser
le disponible

N° interprétation

5-10 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, à moins que l'employé en disponibilité soit déjà utilisé dans un autre poste.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

Sujet de l'interprétation

Arbitrage sur classement

N° interprétation

6-1 (01)

Date d'émission

84-04-09

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. La commission possède alors le choix de ramener les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief ou d'ouvrir le poste concerné (nouveau poste). La clause 6-1.13 prévoit l'option possible dans ce cas de confirmer l'employé dans ledit poste.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

Sujet de l'interprétation

Avancement d'échelon et études

N° interprétation

6-2 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-6

Article
6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON
Sujet de l'interprétation
Gel de l'avancement en 1983

N° interprétation
6-2 (02)
Date d'émission
84-04-09

QUESTION

La date d'avancement d'échelon d'un employé est le 1er juillet. En vertu de la clause 6-2.08 l'employé n'a pas bénéficié d'un avancement d'échelon le 1er juillet 1983. Cet employé avance-t-il d'échelon le 1er janvier 1984 ou le 1er juillet 1984?

RÉPONSE

L'employé avancera d'échelon le 1er juillet 1984 car le dernier paragraphe de la clause 6-2.08 prévoit que la date d'avancement d'échelon d'un employé n'est pas modifiée pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

Sujet de l'interprétation

Gel de l'avancement en 1983 et expérience antérieure

N° interprétation

6-2 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Si un employé obtient une promotion en 1984, doit-on considérer l'expérience acquise en 1983 aux fins de déterminer l'échelon de l'employé?

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.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

6-6 (01)

Date d'émission

84-04-09

Article

6-6.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Prime lors de congés ou vacances

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

6-6.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Vérification de fournaises

N° interprétation

6-6 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Advenant le cas où un employé procédant à la vérification des fournaises décèle une défectuosité et procède à la réparation, la commission doit-elle lui payer du temps supplémentaire ou se limiter au paiement de la prime?

RÉPONSE

Sous réserve que chaque cas doit être examiné individuellement, lorsqu'un employé procède à une réparation importante, il doit être rémunéré selon l'article du temps supplémentaire.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

6-8 (01)

Date d'émission

84-04-09

Article

6-8.00 LOCATION ET PRET DE SALLES OU DE LOCAUX

Sujet de l'interprétation

Obligation d'accorder le travail aux employés

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Toutefois, si elle décide d'utiliser ses employés, elle devra les rémunérer selon les clauses 6-8.01 et suivantes.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape a)
Compensation monétaire lors de mutation

N° interprétation

7-1 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employé qui a fait une demande de mutation a-t-il droit à la compensation prévue à la clause 7-3.17 a) et 7-3.13 b)?

RÉPONSE

Non. Cette compensation ne s'applique pas dans le cas d'un mouvement volontaire d'un employé tel le cas de l'employé ayant demandé une mutation. Aucune compensation n'est accordée pour les heures perdues.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

7-1 (02)

Date d'émission

84-04-09

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape b)
Obligation du disponible d'accepter le poste

QUESTION

L'employé en disponibilité à qui est offert à l'étape b) un poste d'une classe d'emplois inférieure et/ou comportant moins d'heures de travail que son ancien poste peut-il le refuser sur la base de ces seules conséquences?

RÉPONSE

Non. Il bénéficie toutefois de la protection salariale prévue au paragraphe b) ou c), selon le cas de la clause 7-3.13.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape b)
Obligation du disponible d'accepter le poste

N° interprétation

7-1 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employé en disponibilité de la classe d'emplois magasinier classe principale, peut-il à l'étape b) refuser un poste de conducteur de véhicule léger?

RÉPONSE

Non. Il bénéficie cependant de la protection salariale prévue à la clause 7-3.13 c). A noter: un refus d'un poste d'une autre catégorie n'est possible que dans le cadre du processus de déplacement.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape c)
Promotion des personnes référées par le B.R.P.

N° interprétation

7-1 (04)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Les personnes référées par le bureau régional de placement peuvent-elles être promues à cette étape?

RÉPONSE

Non, et ce, en vertu du premier paragraphe de 7-1.02 c).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation
Étape c)

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

N° interprétation

7-1 (05)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. S'il s'agit d'un employé membre d'un syndicat C.S.N., il en a l'obligation si le poste offert est dans sa classe d'emplois ou s'il constitue une mutation.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape d)

Contenu de l'avis d'affichage

N° interprétation

7-1 (06)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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

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

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

Documents de référence:

c.c. : 7-1 02 d) : 7-1 03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape d)
Exigences particulières lors de l'affichage

N° interprétation

7-1 (07)

Date d'émission

84-04-09

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 pertinentes aux fonctions et non déjà prévues par les qualifications requises au plan de classification. A titre d'exemple, pour un poste de secrétaire, une commission pourrait exiger la connaissance du fonctionnement d'une machine de traitement de textes. La connaissance de l'anglais constituerait également une exigence particulière.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-6

Article
7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL
Sujet de l'interprétation
Étape e)
Relocalisation du personnel de gérance

N° interprétation
7-1 (08)
Date d'émission
84-04-09

QUESTION

Tous les cadres en disponibilité à la commission peuvent-ils bénéficier de l'étape e)?

RÉPONSE

Non. Seul le personnel de gérance est visé et non les autres cadres de niveau supérieur.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape e)
Choix du gérant

N° interprétation

7-1 (09)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Si la commission a plusieurs gérants en disponibilité, doit-elle choisir celui qui possède le plus d'ancienneté ou qui possède la durée de période d'emploi la plus longue?

RÉPONSE

Non. La commission choisit le gérant qui répond le mieux aux qualifications et exigences du poste peu importe son ancienneté ou la durée de sa période d'emploi.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape f)
Obligation d'engager la personne référée

N° interprétation

7-1 (10)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. S'il répond aux qualifications et autres exigences du poste.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape g)
Rappel des mises à pied depuis 2 ans

N° interprétation

7-1 (11)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Les employés mis à pied depuis plus de deux ans doivent-ils être rappelés?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

C.C. : 7-1.02 q); 8-1.05 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape g)
Rappel des mises à pied

N° interprétation

7-1 (12)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employé régulier mis à pied et qui n'a travaillé que 6 mois pour la commission bénéficie-t-il du droit de rappel prévu à cette étape?

RÉPONSE

Oui. Pour bénéficier de ce droit de rappel, il s'agit d'être un employé régulier. Il faut distinguer entre le droit de rappel à la commission prévu à 7-1.02 g) et le droit de rappel régional prévu à 7-3.17 h) pour les employés avec une année de service actif.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape h)
Façon d'effectuer le choix

N° interprétation

7-1 (13)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'ancienneté, ou la durée de la période d'emploi, sont-ils des facteurs dans le choix exercé à l'étape h)?

RÉPONSE

Non. La commission choisit la personne qui répond le mieux aux qualifications et exigences, peu importe son ancienneté ou la durée de sa période d'emploi.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

7-1 (14)

Date d'émission

84-04-09

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape i)
Rappel des temporaires

QUESTION

Le rappel des temporaires se fait-il par durée d'emploi?

RÉPONSE

Non. La commission choisit celui qui répond le mieux aux qualifications requises.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 i)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

7-1 (15)

Sujet de l'interprétation

Étape i)
Rappel des temporaires

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

L'employé temporaire qui, dans une période continue de 12 mois, a effectué 6 mois de travail d'une façon discontinue est-il éligible à bénéficier de ce droit de rappel?

RÉPONSE

Oui. La convention ne fait aucune distinction à cet égard entre les employés qui ont complété leur période d'emploi de six mois d'une façon continue ou discontinue.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 i)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

7-1 (16)

Sujet de l'interprétation

Étape i)
Rappel des temporaires

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

A quel moment un employé temporaire peut-il aviser la commission de son désir de devenir un employé à l'essai?

RÉPONSE

L'employé temporaire peut aviser la commission à cet égard en tout temps, avant ou après sa mise à pied ou lors de l'affichage d'un poste, dans les douze mois qui suivent sa mise à pied.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation de combler le poste temporaire vacant

N° interprétation

7-1 (17)

Date d'émission

84-04-09

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:

c.c. : 7-1.11

S.A.F. : 2226, 2761



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Employé disponible et poste temporairement vacant

N° interprétation

7-1 (18)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. La clause 7-1.08 prévoit que tout employé régulier dans cette situation est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu au poste.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

7-1 (19)

Date d'émission

84-04-09

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédure pour combler un poste temporairement vacant. Rémunération à verser.

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, dans la mesure où la période des vacances est située entre deux périodes pendant lesquelles l'employé est affecté au poste comportant une rémunération supérieure. Il en est de même pour les jours fériés.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

La réaffectation
Accord de l'employé pour la réaffectation

N° interprétation

7-1 (20)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Si la commission réaffecte un employé conformément à la clause 7-1.12, l'accord du syndicat est requis, mais l'accord de l'employé est-il nécessaire?

RÉPONSE

Non. L'accord de l'employé n'est pas nécessaire.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Transformation en poste cyclique

N° interprétation

7-2 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Peut-on transformer un poste de douze 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 mois peut devenir un poste cyclique ou saisonnier. Pour ce faire, la commission devra consulter le syndicat avant le 1er mai selon la clause 7-2.03 et l'informer de la durée approximative de chaque mise à pied temporaire. L'employé dont le poste n'était pas à caractère cyclique ou saisonnier et qui le devient, doit aviser la commission dans les cinq jours ouvrables du choix dont il entend se prévaloir conformément aux dispositions prévues à la clause 7-2.02.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Quand s'exerce le choix de l'employé?

N° interprétation

7-2 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Dans l'application de la clause 7-2.02, l'employé bénéficie-t-il du choix prévu à cette clause à chaque année lors de ou avant sa mise à pied annuelle?

RÉPONSE

Non. L'employé ne bénéficie des choix de la clause 7-2.02 qu'une seule fois au moment où son poste de douze mois devient un poste de moins de douze mois. A titre d'exemple l'employé qui aurait opté pour la mise à pied temporaire ne peut plus, par la suite, exiger une affectation temporaire telle que prévue à 7-2.02 a) ni l'application de l'article 7-3.00. Il en est de même si l'employé a opté pour une affectation temporaire.

Documents de référence:

c.c. : 7-2.01; 7-2.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Affectation temporaire

N° interprétation

7-2 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Si, au moment où un poste de douze mois devient un poste de moins de douze mois, l'employé opte pour le paragraphe a) 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 l'employé. Aucune diminution de traitement ne peut résulter d'une telle assignation.

Documents de référence:

c.c. : 7-2.02 a)

S.A.F. : 2820



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Durée des mises à pied temporaire

N° interprétation

7-2 (04)

Date d'émission

84-04-09

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

Non. 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. Pour ces cas particuliers, il y a lieu, pour la commission, de prendre entente écrite avec le syndicat.

Documents de référence:

c.c. : 2-2.03; 7-2.03

S.A.E. : 1010



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

7-3 (01)

Sujet de l'interprétation

Règles concernant l'abolition de postes
Modification de tâches

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Les tâches et fonctions d'un employé peuvent être modifiées sans que l'on soit dans l'obligation d'abolir le poste de l'employé. Tout poste comporte des éléments essentiels et des éléments accessoires. Il est possible de modifier les éléments accessoires d'un poste, telle l'assignation de nouvelles tâches à un employé, sans attaquer les éléments essentiels du poste et ainsi procéder par l'abolition de poste. Chaque cas est particulier à cet égard. Si l'on désire modifier substantiellement des tâches et fonctions d'un poste, il serait prudent d'abolir le poste et d'ouvrir un nouveau poste.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.18; 6-1.09; 6-1.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles concernant l'abolition de postes
Division d'un poste à temps plein

N° interprétation

7-3 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. La clause 1-2.23 prévoit explicitement que l'on ne peut diviser un poste à temps plein en plusieurs postes à temps partiel à moins d'entente avec le syndicat.

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.19

2-2.5 1-2.1 1-2.10 2-2.1 2-2.2 2-2.3 2-2.4 2-2.5 2-2.6 2-2.7 2-2.8 2-2.9 2-2.10 2-2.11 2-2.12 2-2.13 2-2.14 2-2.15 2-2.16 2-2.17 2-2.18 2-2.19 2-2.20 2-2.21 2-2.22 2-2.23 2-2.24 2-2.25 2-2.26 2-2.27 2-2.28 2-2.29 2-2.30 2-2.31 2-2.32 2-2.33 2-2.34 2-2.35 2-2.36 2-2.37 2-2.38 2-2.39 2-2.40 2-2.41 2-2.42 2-2.43 2-2.44 2-2.45 2-2.46 2-2.47 2-2.48 2-2.49 2-2.50 2-2.51 2-2.52 2-2.53 2-2.54 2-2.55 2-2.56 2-2.57 2-2.58 2-2.59 2-2.60 2-2.61 2-2.62 2-2.63 2-2.64 2-2.65 2-2.66 2-2.67 2-2.68 2-2.69 2-2.70 2-2.71 2-2.72 2-2.73 2-2.74 2-2.75 2-2.76 2-2.77 2-2.78 2-2.79 2-2.80 2-2.81 2-2.82 2-2.83 2-2.84 2-2.85 2-2.86 2-2.87 2-2.88 2-2.89 2-2.90 2-2.91 2-2.92 2-2.93 2-2.94 2-2.95 2-2.96 2-2.97 2-2.98 2-2.99 2-2.100



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles concernant l'abolition de postes
Assignation des tâches d'un poste aboli

N° interprétation

7-3 (03)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, dans la mesure où une telle assignation n'occasionne pas un fardeau de tâche excessif pour les employés en place.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles concernant l'abolition de postes
Dates d'abolition.

N° interprétation

7-3 (04)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission peut-elle effectuer ses abolitions de postes non vacants à des dates différentes pour différentes catégories d'employés de soutien couverts par la même convention?

RÉPONSE

Non. La commission doit effectuer des abolitions de postes non vacants qu'une seule fois par année financière pour tous les employés couverts par la convention.

Cependant, s'il y a deux accréditations distinctes et par conséquent deux conventions collectives chez une même commission, il pourrait alors y avoir deux dates distinctes d'abolition de postes pour chaque certificat d'accréditation.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Processus de déplacement
Date pour calculer la permanence

N° interprétation

7-3 (05)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Pour déterminer si un employé dont le poste est aboli possède ou non la permanence, à quelle date doit-on calculer son service actif: la date effective de l'abolition de son poste ou la date du préavis d'abolition?

RÉPONSE

Son service actif doit être calculé à la date effective de l'abolition de son poste. Le même raisonnement s'applique pour déterminer si un employé déplacé par un autre possède ou non sa permanence: i.e. le service actif se calcule à la date effective du déplacement.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

7-3 (06)

Date d'émission

84-04-09

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Processus de déplacement
Déplacement d'un temps plein par un temps partiel

QUESTION

Un employé non permanent détenant un poste à temps partiel et ayant acquis cinq années d'ancienneté peut-il déplacer un employé permanent détenant un poste à temps plein et ayant acquis trois années d'ancienneté.

RÉPONSE

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

N.B.: Dans un tel cas, l'employé à temps partiel devenu à temps plein, ne va acquérir sa permanence qu'après avoir satisfait aux exigences de la clause 1-2.16, soit deux années de service actif dans un poste à temps plein.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Processus de déplacement
Refus de poste par un non-permanent

N° interprétation

7-3 (07)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé régulier non permanent peut-il, dans le cadre des clauses 7-3.05 à 7-3.08, refuser un poste comportant moins d'heures?

RÉPONSE

Non. Dans la mesure où un tel employé ne possède d'autre choix que celui décrit ci-haut, il doit accepter le poste ou être mis à pied.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.05 à 7-3.08; 7-3.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Processus de déplacement
Choix entre poste vacant avec heures différentes

N° interprétation

7-3 (08)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. La convention permet à cet employé de choisir entre les postes vacants de sa classe d'emplois, même ceux comportant moins d'heures de travail. Cependant dans un tel cas, l'employé ne bénéficiera pas de la protection salariale prévue à la clause 7-3.13 b) pour la perte des heures puisqu'il avait ici le choix d'occuper un poste comportant le même nombre d'heures. La protection salariale de la clause 7-3.13 b) ne s'applique que lorsque l'employé est contraint d'accepter un poste avec moins d'heures.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.08; 7-3.13 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Procédure de déplacement
Déplacement s'il existe un poste vacant

N° interprétation

7-3 (09)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé régulier permanent dont le poste est aboli peut-il déplacer un autre employé de sa classe d'emplois même s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois?

RÉPONSE

Oui, la convention lui octroi un tel choix.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règle de déplacement
Promotion

N° interprétation

7-3 (10)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé peut-il, par le jeu des mouvements de personnel prévus aux clauses 7-3.05 et 7-3.08, obtenir un poste qui constituerait pour lui une promotion?

RÉPONSE

Non. La clause 7-3.09 prévoit explicitement que ces mouvements ne peuvent entraîner de promotion.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.05 à 7-3.08; 7-3.09



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Protections salariales
Pertes d'heures

N° interprétation

7-3 (11)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé régulier non permanent dont le poste de secrétaire à 35 heures est aboli n'a d'autre choix que d'occuper un poste vacant de secrétaire à 30 heures. Bénéficie-t-il de la protection salariale de la clause 7-3.13 b)?

RÉPONSE

Non. La protection salariale de la clause 7-3.13 b) ne s'applique pas à l'employé non-permanent.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.13



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-6

Article
7-3.00 SECURITE D'EMPLOI
Sujet de l'interprétation
Protections salariales Perte d'heures et protection salariale

N° interprétation
7-3 (12)

Date d'émission
84-04-09

QUESTION

Un employé permanent dont le poste d'agent de bureau classe I à 32½ heures est aboli possède à la commission le choix d'occuper un poste vacant d'agent de bureau classe I à 30 heures ou de déplacer un agent de bureau classe I avec un poste de 32½ heures. S'il choisit le poste vacant à 30 heures bénéficie-t-il de la protection salariale de la clause 7-3.13 b)?

RÉPONSE

Non. La protection salariale de la clause 7-3.13 b) ne s'applique que lorsque l'employé est dans l'obligation d'accepter un poste comportant moins d'heures. Dans l'exemple précité l'employé avait le choix entre le poste à 32½ heures et celui à 30 heures. S'il choisit le poste comportant moins d'heures, il ne peut bénéficier de la protection salariale.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.08; 7-3.13 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation
Protections salariales
Heures de travail d'un employé bénéficiant
d'un forfaitaire

N° interprétation

7-3 (13)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé régulier permanent dont le poste comportait 40 heures est réaffecté dans un poste de 32½ heures et bénéficie du forfaitaire prévu à la clause 7-3.13 b). La commission peut-elle faire travailler l'employé pour les 7½ heures payées sous la forme d'un montant forfaitaire?

RÉPONSE

Non. La semaine de travail de l'employé est maintenant 32½ heures et tout travail effectué au-delà de cette semaine est rémunéré comme temps supplémentaire.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Protections salariales

Taux de l'ancienne classe pour le temps
supplémentaire

N° interprétation

7-3 (14)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé permanent réaffecté dans une autre classe d'emplois et qui bénéficie de la protection salariale prévue à 7-3.13 C) est-il rémunéré pour le temps supplémentaire selon le taux de son ancienne classe d'emplois?

RÉPONSE

Oui, en vertu de 7-3.13 C), il conserve pour les fins du temps supplémentaire, le taux de traitement de son ancienne classe d'emplois.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Protections salariales
Perte du droit de retour et garanties salariales

N° interprétation

7-3 (15)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un agent de bureau classe I, 35 heures/semaine, dont le poste est aboli a été réaffecté comme agent de bureau classe II, 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 l'employé dans le cadre de 7-1.02 a). Celui-ci perdra-t-il ses garanties salariales s'il refuse le poste? S'il accepte le poste obtiendra-t-il un forfaitaire pour la différence d'heures de travail?

RÉPONSE

S'il n'accepte pas le poste, il perdra le bénéfice de la garantie salariale et du droit de retour prévu à la clause 7-3.13 C), même si le poste offert comporte moins d'heures que son ancien poste. Tant que le poste offert est à temps plein, il doit l'accepter sous peine de perdre les bénéfices de la clause 7-3.13 C).

S'il accepte le poste, il perdra le bénéfice rattaché au droit de retour mais il récupérera par contre, dans ce cas, le droit au forfaitaire prévu à la clause 7-3.13 b).

Documents de référence:

C.C. : 7-1.02 a); 7-3.13; 7-3.17 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Mesures de résorption
Disponibles de la commission référés par le B.R.P.

N° interprétation

7-3 (16)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Les employés en disponibilité de la commission peuvent-ils déplacer les employés non-permanents de leur classe d'emplois à la commission s'ils ne sont pas référés par le B.R.P.?

RÉPONSE

Non. Même les employés en disponibilité de la commission doivent être référés par le B.R.P. pour bénéficier du droit de déplacer les employés non-permanents.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Mesures de résorption
Refus de déplacer un non permanent

N° interprétation

7-3 (17)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé en disponibilité référé par le B.R.P. peut-il refuser de déplacer un employé non-permanent dans le cadre de 7-3.15 D) au seul motif qu'il s'agit d'un déplacement?

RÉPONSE

Non. La clause 7-3.17 a) ne permet pas à cet employé de refuser un tel poste pour ce motif.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.15 A); 7-3.17 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Mesures de résorption
Date pour effectuer le déplacement.

N° interprétation

7-3 (18)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La date annuelle d'abolition des postes est le 1er juillet. La commission avise un employé non-permanent le 15 août qu'il sera déplacé le 15 septembre par un disponible référé par le B.R.P.. Ce déplacement est-il conforme à la convention collective?

RÉPONSE

Non. Le déplacement doit s'effectuer dans les 60 jours suivant la date annuelle d'abolition des postes (i.e. avant le 30 août dans l'exemple) et l'employé non-permanent doit recevoir son avis au moins 30 jours à l'avance (soit avant le 31 juillet).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Mesures de résorption
Employé en disponibilité qui refuse un poste

Code convention

S-6

N° interprétation

7-3 (19)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non.

Documents de référence:

c.c. : Avant-dernier paragraphe de 7-3.17 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Mesures de résorption
Retraite anticipée et préretraite

N° interprétation

7-3 (20)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

Un employé peut-il bénéficier à la fois d'une retraite anticipée de trois ans et d'une préretraite?

RÉPONSE

Non. Ces deux mesures ne peuvent être accordées concurremment ou successivement au même employé.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.16 A); 7-3.16 E)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

8-1.00 ANCIENNETE

Sujet de l'interprétation

Ancienneté d'un gérant

N° interprétation

8-1 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Même si cette ancienneté lui est reconnue, elle ne peut servir aux fins des mouvements de personnel.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

8-1.00 ANCIENNETE

Sujet de l'interprétation

Perte d'ancienneté pour absence

N° interprétation

8-1 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

La commission peut faire perdre l'ancienneté de cet employé s'il 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.

La commission doit évidemment "couper" en plus le salaire de l'employé durant ces journées.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Changement d'horaire de travail

N° interprétation

8-2 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission et un employé conviennent par écrit que ce dernier 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 un employé 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.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Sujet de l'interprétation

Obligation d'effectuer le temps supplémentaire

N° interprétation

8-3 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. Un employé ne peut être exempté d'effectuer du temps supplémentaire que si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Sujet de l'interprétation

Temps partiel et temps supplémentaire

N° interprétation

8-3 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Mesures administratives

N° interprétation

8-4 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

Sujet de l'interprétation

Temps supplémentaire

N° interprétation

10-1 (01)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Devant une telle éventualité, la commission peut faire appel à une personne de l'extérieur.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

Sujet de l'interprétation

Cotisation syndicale

N° interprétation

10-1 (02)

Date d'émission

84-04-09

QUESTION

La commission doit-elle retenir la cotisation syndicale sur la rémunération des employés couverts par l'article 10-1.00?

RÉPONSE

Oui. En vertu de la clause 10-1.08, l'article 3-6.00 (retenue syndicale) s'applique à ces employés.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

N° interprétation

10-2 (01)

Date d'émission

84-04-09

Article

10-2.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU
SCOLAIRE

Sujet de l'interprétation

Service de garde en milieu scolaire

QUESTION

L'employé de la commission qui travaillait dans un service de garde en milieu scolaire avant l'entrée en vigueur de la convention est-il couvert par l'article 10-2.00?

RÉPONSE

Tous les employés travaillant dans les services de garde sous juridiction de la commission sont régis par l'article 10-2.00 (formule: temps fait, temps payé).

Les seules exceptions à ce système réfèrent aux employés réguliers permanents qui oeuvraient dans tels services à l'expiration de la convention collective 79-82 dans la mesure où il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi depuis ce temps.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

Annexe I
page 1 de 16

Sujet de l'interprétation

Introduction

Date d'émission

84-04-09

L'article 7-1.00 régit essentiellement les postes vacants en prévoyant la procédure pour combler de tels postes et le mécanisme pour les abolir.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Abolition d'un poste vacant

N° interprétation

Annexe I
page 2 de 16

Date d'émission

84-04-09

La clause 7-1.01 prévoit une procédure particulière pour l'abolition d'un poste vacant. Cette procédure diffère de celle prévue à l'article 7-3.00 en ce que la commission n'est pas tenue d'attendre la date annuelle d'abolition de postes pour abolir un poste vacant. Notons que pour que la commission puisse exercer ses prérogatives d'abolir le poste en vertu des dispositions de l'article 7-1.00, le poste doit être définitivement vacant.

Un poste devient vacant au sens de la clause 7-1.01 que s'il est définitivement vacant. A titre d'exemple, le poste est définitivement vacant si son titulaire a démissionné, est décédé ou a obtenu d'une façon définitive un autre poste à la commission. Un poste qui est temporairement vacant (exemple: congé sans solde, congé de maternité, maladie du titulaire, etc.) n'est pas vacant au sens de la clause 7-1.01 mais plutôt temporairement vacant au sens de la clause 7-1.11. La commission qui souhaite abolir un poste temporairement vacant serait avisée de procéder à son abolition dans le cadre des abolitions annuelles de postes prévues à l'article 7-3.00.

Un délai de 30 jours est accordé à la commission pour abolir ou combler un poste vacant. Ce délai se calcule de la date de la vacance.

Lorsque la commission procède à l'abolition d'un poste, certaines tâches et fonctions du poste aboli peuvent être assignées à d'autres employés dans la mesure où une telle assignation ne leur occasionne pas un fardeau de tâche excessif.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédure pour combler un poste à temps partiel vacant

N° interprétation

Annexe I
page 3 de 16

Date d'émission

84-04-09

La procédure pour combler un poste vacant à temps partiel peut être résumée comme suit:

- a) mutation déjà demandée;
- b) affichage du poste pour 10 jours ouvrables;
- c) rappel des mises à pied;
- d) rappel des temporaires;
- e) autre personne au choix de la commission.

A cet égard, nous vous référons pour chacune de ces étapes à nos commentaires ci-après, sur la procédure pour combler un poste à temps plein vacant.

N.B.: En ce qui a trait au poste à temps partiel, la commission n'est pas tenue de s'adresser au bureau régional de placement.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

Annexe I
page 4 de 16

Sujet de l'interprétation

Procédure pour combler un poste à temps plein
vacant

Date d'émission

84-04-09

Notons en premier lieu que les paragraphes a) à h) de la clause 7-1.02 constituent une séquence obligatoire que la commission est tenue de suivre étape par étape. A cet égard, nous analyserons chacune de ces étapes:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape a)

N° interprétation

Annexe I
page 5 de 16

Date d'émission

84-04-09

La commission doit en premier lieu créer un bassin composé:

- 1° de tous ses employés en disponibilité de la même classe d'emplois couverts ou non par la convention;
- 2° de tous ses employés couverts par la convention qui bénéficient d'un "droit de retour" à cette classe d'emplois;
- 3° de tous les employés couverts par la convention qui ont demandé une mutation à cette classe d'emplois et à ce lieu de travail conformément à la clause 7-1.14.

Parmi ceux qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises, la commission offre le poste par ordre décroissant d'ancienneté.

Si aucun des employés n'accepte, la commission désigne l'employé en disponibilité le moins ancien. Par ailleurs, s'il se trouve parmi ceux qui refusent le poste un employé bénéficiant d'un droit de retour, ce dernier perd automatiquement les bénéfices de la clause 7-3.13 C): protection de classe et droit de retour.

Nous vous soumettons un exemple pour illustrer la procédure de l'étape a):

Le poste à combler: Agent de bureau, classe I, 32½ heures par semaine.

Disponibles de la classe agent de bureau classe I à la commission: M. Jean avec 10 ans d'ancienneté, Mlle Jeannette avec 9 ans d'ancienneté et M. Yves avec 4 ans d'ancienneté.

Employés bénéficiant d'un droit de retour à la classe d'agent de bureau classe I: M. Hector avec 12 ans d'ancienneté et M. Robert avec 11 ans d'ancienneté.

Employée ayant demandé une mutation: Mlle Ginette avec 3 ans d'ancienneté.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 II a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape a)

N° interprétation

Annexe I
page 6 de 16

Date d'émission

84-04-09

La commission offre le poste à M. Hector (12 ans d'ancienneté). Celui-ci refuse et perd dès lors les bénéfices de protection de classe et de droit de retour.

La commission offre ensuite le poste (par ordre décroissant), à tour de rôle, à chacun des autres employés qui refusent tous. Comme M. Robert, Hector perd les bénéfices de la clause 7-3.13 C).

Finalement, la commission désigne M. Yves, soit le moins ancien des disponibles de la classe d'emplois.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape b)

N° interprétation

Annexe I
page 7 de 16

Date d'émission

84-04-09

Si la commission ne peut combler le poste conformément à l'étape a), elle crée un nouveau bassin composé de tous ses employés en disponibilité dans toutes les classes d'emplois de soutien, couverts ou non par la convention.

Parmi ceux qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises, l'ancienneté prévaut dans le bassin.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

Annexe I
page 8 de 16

Sujet de l'interprétation

Étape c)

Date d'émission

84-04-09

A cette étape, la commission doit transmettre une demande au bureau régional de placement, lequel peut lui référer des employés de soutien d'une autre commission.

Cependant, l'employé doit répondre aux qualifications et autres exigences déterminées par la commission et qui sont en relation avec le poste.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape d)

N° interprétation

Annexe I
page 9 de 16

Date d'émission

84-04-09

A cette étape, la commission s'adresse à son personnel (régé par la convention) par affichage, pour promotion ou rétrogradation.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 d)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

Annexe I
page 10 de 16

Sujet de l'interprétation

Étape f)

Date d'émission

84-04-09

A cette étape, la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer un salarié de soutien des cégeps.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 f)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

Annexe I
page 11 de 16

Sujet de l'interprétation

Date d'émission

Étape g)

84-04-09

A cette étape, les employés mis à pied sont rappelés.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

Annexe I
page 12 de 16

Sujet de l'interprétation

Étape h)

Date d'émission

84-04-09

A cette étape, la commission alloue le poste au cadre, enseignant ou professionnel en disponibilité à son emploi, qui accepte tel mouvement.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 h)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape i)

N° interprétation

Annexe I
page 13 de 16

Date d'émission

84-04-09

A cette étape, les employés temporaires qui ont complété 6 mois de service dans une période de 12 mois consécutifs et qui ont avisé la commission sont rappelés si leur mise à pied date de moins d'une année.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 i)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Étape j)

N° interprétation

Annexe I
page 14 de 16

Date d'émission

84-04-09

Enfin, la commission comble le poste, en l'accordant à toute autre personne de son choix. Cette personne devra toutefois posséder plus de qualifications qu'une autre refusée à une étape précédente.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 j)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédure pour combler un poste temporairement vacant

N° interprétation

Annexe I
page 15 de 16

Date d'émission

84-04-09

Pour combler un poste temporairement vacant, la commission suit la procédure prévue à la clause 7-1.11. Elle assigne prioritairement dans cette vacance un employé en disponibilité si la vacance est de plus de 10 jours ouvrables. Un tel employé en disponibilité est tenu d'accepter une telle assignation en vertu de 7-3.17 g) dans la mesure où elle est en relation avec ses qualifications et l'une ou l'autre des tâches des classes d'emplois de sa catégorie et que telle assignation n'entraîne pas un déplacement de plus de 50 km par l'employé.

A défaut d'y assigner un employé en disponibilité et si la vacance est de moins de 10 jours ouvrables, la commission peut désigner l'employé de son choix pour combler temporairement le poste ou embaucher un employé temporaire à cette fin.

Si la vacance est de 10 jours ouvrables ou plus, la commission doit l'offrir aux employés du même bureau, service ou école répondant aux qualifications et exigences et ce par ordre d'ancienneté dans la mesure où l'affectation constitue une promotion. Si aucun n'accepte, elle peut soit désigner le moins ancien capable de remplir le poste soit embaucher un temporaire.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

La réaffectation

N° interprétation

Annexe I
page 16 de 16

Date d'émission

84-04-09

Quatre conditions sont nécessaires à la réalisation d'une réaffectation:

- 1° L'accord du syndicat;
- 2° Motif administratif;
- 3° Poste de la même classe d'emplois;
- 4° A l'intérieur du 50 km pour l'employé permanent.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.12; 7-3.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 1 de 12

Sujet de l'interprétation

Introduction

Date d'émission

84-04-09

L'article 7-3.00 traite essentiellement des sujets suivants:

- A) Règles concernant l'abolition des postes.
- B) Mouvements de personnel des employés qui sont visés par des abolitions de postes.
- C) Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel.
- D) Certaines mesures particulières pour faciliter la résorption du personnel en disponibilité.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.00



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 2 de 12

Sujet de l'interprétation

Règles concernant l'abolition de postes

Date d'émission

84-04-09

La clause 7-3.02 prévoit qu'une commission scolaire ne peut abolir des postes détenus par des employés réguliers qu'une fois par année financière.

Il appartient à la commission de choisir cette date annuelle d'abolition de postes.

Comme dans la convention 79-82, la commission doit dresser un plan d'effectifs et le soumettre à la consultation du syndicat avant son adoption. Il doit être adopté avant le 16 mai. En somme, à ce sujet, il faut suivre sensiblement la même procédure qu'auparavant.

Sur le fonds cependant, trois changements majeurs sont intervenus:

- 1° La commission peut répartir les tâches d'un poste aboli aux employés en place (7-3.01 e));
- 2° La commission n'est pas obligée de combler un poste devenu vacant en cours d'année (7-3.02; 7-1.01).
- 3° Les motifs d'abolition de postes ne sont donnés qu'à titre indicatif

Documents de référence:

c.c. : 7-3.00



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Mouvements de personnel des employés qui sont visés par les abolitions de postes (processus de déplacement)

N° interprétation

Annexe 4
page 3 de 12

Date d'émission

84-04-09

Notons au départ que le nombre de mouvements de personnel a été réduit de façon sensible par rapport à la situation qui existait lors de l'application de la convention 1979-82.

Ainsi, par exemple, s'il existe un poste vacant à temps plein à combler dans la classe d'emplois où le poste est aboli ou dans la classe d'emplois où l'employé veut déplacer, le processus de déplacement est limité à un maximum de trois mouvements de personnel (7-3.08).

Au-delà des règles déjà connues, telle celle concernant le rayon de mobilité de 50 km, certaines règles méritent d'être soulignées plus particulièrement:

1. Un employé régulier permanent ne peut être tenu d'accepter un poste à temps partiel ou un poste d'une catégorie différente de la sienne. Le même droit existe pour l'employé régulier non permanent en ce qui a trait au poste d'une autre catégorie (7-3.13 a) e)).
2. Un employé régulier permanent, tenu d'occuper un poste à temps plein de moindre d'heures ou un poste cyclique, bénéficie d'une protection salariale (forfaitaire) (7-3.13 f)).
3. Un employé régulier permanent, tenu de procéder à une rétrogradation, (pas d'autre choix possible) bénéficie d'une protection de classe (traitement) d'emplois avec droit de retour (7-3.13 c)).
4. Un employé régulier permanent qui opte volontairement pour une rétrogradation, (autres choix possibles) bénéficie de la protection accordée lors d'une rétrogradation involontaire (7-3.13 d); 6-2.17 b)).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 4 de 12

Sujet de l'interprétation

Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel

Date d'émission

84-04-09

L'employé régulier non permanent réaffecté à un autre poste

Cet employé bénéficie des paragraphes a) ou b) de la clause 6-2.17, dépendamment si volontairement ou non, il est réaffecté dans tel poste d'une classe inférieure.

Cet employé ne bénéficie cependant d'aucune protection salariale particulière pour la perte des heures de travail qu'il peut subir en changeant de poste.

Documents de référence:

c.c. : 6-2.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel

N° interprétation

Annexe 4
page 5 de 12

Date d'émission

84-04-09

Les employés réguliers non permanents mis à pied

Les employés réguliers non permanents mis à pied bénéficient pendant les deux années qui suivent leur mise à pied d'un droit de rappel à la commission pour combler des postes vacants (7-1.02 g) et 8-1.04 b)).

De plus, si ces employés ont complété au moins une année de service actif, ils sont inscrits par leur commission pendant deux ans sur les listes du bureau régional de placement (7-3.17 i)).

Les employés permanents réaffectés à d'autres postes

Ces employés bénéficient de protections salariales et d'un droit de retour.

A) Protections salariales

Les protections salariales qui s'appliquent à ces employés sont décrites à la clause 7-3.13. Essentiellement, ces employés bénéficient des formes de protection salariale suivantes:

a) changement de classe:

s'ils sont dans l'obligation d'accepter un poste d'une classe d'emplois inférieure, ils conservent le traitement de leur ancienne classe d'emplois et ce traitement progresse normalement. Cette protection salariale ne cesse que lorsque l'employé est réaffecté dans son ancienne classe d'emplois (7-3.13 C)) ou lorsqu'il refuse d'être ainsi réaffecté (7-1.02 in fine);



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 6 de 12

Sujet de l'interprétation

Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel

Date d'émission

84-04-09

ou

s'ils choisissent volontairement un poste d'une classe inférieure, ils bénéficient de la protection prévue au paragraphe b) de la clause 6-2.17 (forfaitaire pour une période maximale de 2 ans) (7-3.13 d)).

b) réduction d'heures de travail:

s'ils sont dans l'obligation d'accepter un poste comportant moins d'heures, ils bénéficient alors sous la forme d'un montant forfaitaire de la différence entre leur ancienne et leur nouvelle rémunération jusqu'à ce que le traitement du nouveau poste rejoigne la rémunération antérieure applicable avant la réaffectation. Aucune période maximale n'est prévue pour ce montant forfaitaire lequel est versé tant que le différentiel salarial existe (7-3.13 b)).

Si l'employé doit à la fois accepter un poste d'une classe d'emplois inférieure et une réduction d'heures, il bénéficie alors de deux protections salariales à la fois (7-3.13 b) et 7-3.13 c)).

Exemple: Un cuisinier classe I à 35 heures/semaine est dans l'obligation d'accepter un poste d'aide général de cuisine à 30 heures/semaine. La protection salariale qui lui est applicable sera calculée comme suit:

Taux de traitement de la classe Cuisinier I X Heures du nouveau poste = Rémunération du nouveau poste



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 7 de 12

Sujet de l'interprétation

Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel

Date d'émission

84-04-09

Taux de traitement de la classe Cuisinier I à la date de la réaffectation	X	Heures de l'ancien poste	Rémunération du nouveau poste	=	Forfaitaire versé
---	---	--------------------------	-------------------------------	---	-------------------

Ainsi dans l'exemple précité, la rémunération hebdomadaire de l'employé comme aide général de cuisine s'établirait comme suit:

$10,99 \$ \times 30 \text{ heures} = 329,70 \$$
 $(10,99 \$ \times 35 \text{ heures} = 384,54 \$) - 329,70 \$ = 54,95 \$$

L'employé recevra donc un traitement total de 384,65 \$ qui comprend un montant forfaitaire de 54,95 \$. Ce montant forfaitaire sera réduit au fur et à mesure que la rémunération du nouveau poste progresse. A titre d'exemple si les taux sont majorés de 10 %, l'employé sera rémunéré comme suit:

$(10,99 \$ \times 10 \% = 12,09 \$) \times 30 \text{ heures} = 362,70 \$$
 $(10,99 \$ \times 35 \text{ heures} = 384,65 \$) - 362,70 \$ = 21,95 \$$

L'employé recevra toujours un traitement total de 384,65 \$ et ce malgré la majoration des taux. Le montant forfaitaire ne représentera cependant alors que 21,95 \$.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 8 de 12

Sujet de l'interprétation

Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel

Date d'émission

84-04-09

B) Droit de retour

Le droit de retour de l'employé permanent réaffecté à un poste d'une classe d'emplois inférieure est régi par les dispositions suivantes de la convention: 7-1.02 a); 7-1.02 in fine; 7-3.13 C) et 7-3.17 a).

Ce droit de retour permet à l'employé permanent qui est réaffecté involontairement à un poste d'une classe d'emplois inférieure de bénéficier d'une priorité pour les postes de son ancienne classe d'emplois. Ce droit de retour peut s'exercer lorsque la commission décide de combler un poste à temps plein vacant de la classe d'emplois pertinente et ce conformément à la procédure prévue au paragraphe a) de la clause 7-1.02.

Si l'employé refuse le poste de son ancienne classe d'emplois, il perd alors le bénéfice tant du droit de retour que de la garantie salariale prévue à la clause 7-3.13 C).

Documents de référence:

c.c. : 7-1.02 a); 7-1.02 in fine; 7-3.13 C) et 7-3.17 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 9 de 12

Sujet de l'interprétation

Protections salariales et autres droits et obligations pour les employés visés par les mouvements de personnel

Date d'émission

84-04-09

Les employés mis en disponibilité

Le traitement d'un employé mis en disponibilité progresse normalement mais ce dernier est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne conformément à 7-3.17 g). La convention prévoit l'utilisation prioritaire des disponibles en certaines occasions, telles les vacances temporaires de postes de 10 jours ou plus (7-1.11).

L'employé en disponibilité doit accepter tout poste qui lui est offert par sa commission si ce poste répond aux critères suivants (7-3.17):

- . il est à temps plein;
- . il est situé à 50 km ou moins du lieu de travail ou du lieu de domicile de l'employé;

L'employé en disponibilité est tenu de se présenter à des entrevues (7-3.17 a)). S'il s'agit d'un poste d'une autre commission ou d'un cegep, ce poste, en plus de répondre aux conditions ci-haut décrites, doit se situer à l'intérieur de la même classe d'emplois ou constituer une mutation.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 10 de 12

Sujet de l'interprétation

Certaines mesures particulières pour faciliter la
résorption du personnel en disponibilité

Date d'émission

84-04-09

Le déplacement des employés non-permanents par des employés en disponibilité

Une fois par année, les employés en disponibilité référés par le B.R.P. peuvent déplacer les employés non-permanents de leur classe d'emploi, si la procédure et les délais du paragraphe 7-3.16 D) sont respectés. Veuillez noter que ces déplacements ne peuvent s'effectuer que dans les soixante (60) jours de la date annuelle d'abolition des postes.

Ce déplacement n'est possible que s'il y a effectivement des abolitions de poste prévues au plan d'effectifs de la commission qui a à son emploi l'employé non-permanent.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.16 D)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Certaines mesures particulières pour faciliter la résorption du personnel en disponibilité

N° interprétation

Annexe 4
page 11 de 12

Date d'émission

84-04-09

La préretraite

Une préretraite d'une année est possible à certaines conditions si cette mesure permet de réduire le nombre d'employés en disponibilité (7-3.16 A)).

La prime de séparation

En vertu de 7-3.16 B), une prime maximale de six mois de traitement doit être allouée:

- a) à un employé permanent qui démissionne si sa démission permet la réaffectation d'un disponible;
- b) à un employé en disponibilité qui démissionne,

dans la mesure où l'employé concerné n'est pas embauché dans les secteurs public et parapublic pendant les douze mois qui suivent son départ et s'il n'a pas reçu antérieurement une prime similaire.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-6

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

Annexe 4
page 12 de 12

Sujet de l'interprétation

Certaines mesures particulières pour faciliter la
résorption du personnel en disponibilité

Date d'émission

84-04-09

Transfert des droits

La permanence et l'ancienneté d'un employé sont transférables à une autre commission scolaire si la démission de l'employé permet la réaffectation d'un disponible (7-3.16 C)).

Congé sabbatique

La commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé si ce congé permet de réduire les mises en disponibilité (7-3.16 E)).

Retraite anticipée

Une retraite anticipée peut être accordée par la commission si cette mesure permet de réduire les mises en disponibilité (7-3.16 F)).

Documents de référence:

c.c. : 7-3.16