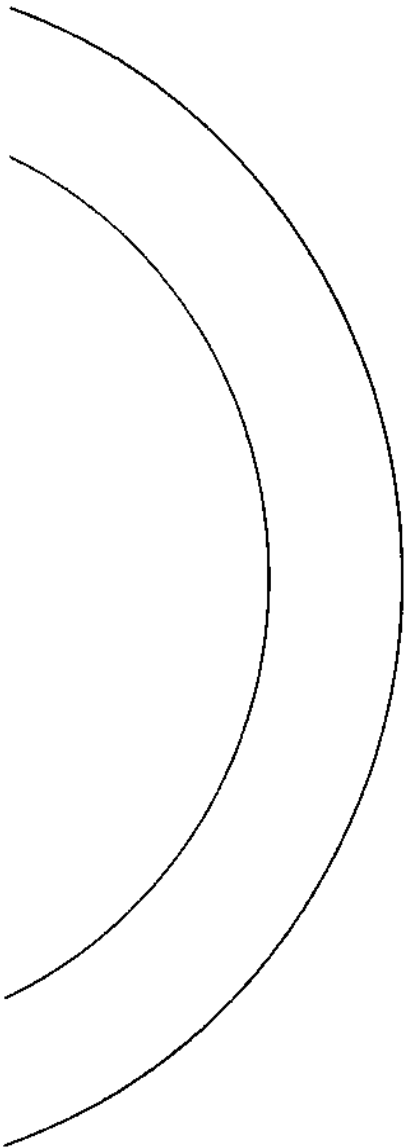




COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

S-4



GUIDE D'INTERPRÉTATION

Convention collective

1983-1985

PERSONNEL DE SOUTIEN



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	NO D'INTER-PRÉTATION
---------	-------	----------------------

1-2.00 DÉFINITIONS

- Préavis de cessation d'emploi.....1-2 (01)
- Période d'emploi à titre temporaire et période d'essai.....1-2 (02)
- Calcul suite à une mise à pied.....1-2 (03)
- Affectation à deux lieux différents.....1-2 (04)
- Division d'un poste à temps plein en postes à temps partiel.....1-2 (05)
- Période d'invalidité.....1-2 (06)
- Acquisition de la permanence.....1-2 (07)

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- Motif d'embauche d'un temporaire.....2-1 (01)
- Dépassement de la période d'emploi prévue.....2-1 (02)
- Nature des informations à communiquer au temporaire.....2-1 (03)
- Classement du temporaire.....2-1 (04)
- Préavis de fin d'emploi.....2-1 (05)
- Durée d'emploi à titre temporaire et acquisition de la permanence.....2-1 (06)
- Application de la convention au temporaire.....2-1 (07)
- Journée pédagogique et temporaire.....2-1 (08)
- Horaire d'été et temporaire.....2-1 (09)
- Politique des tempêtes de neige.....2-1 (10)
- Droit de grief en cas de congédiement d'un temporaire.....2-1 (11)
- Droits 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)
- Période d'invalidité et congés
spéciaux.....5-1 (02)
- Grand-père, grand-mère.....5-1 (03)

5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS

- Régimes supérieurs.....5-2 (01)
- Mise à pied temporaire et
jours fériés.....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 bénéfices de la R.A.A.Q.....5-3 (03)
- Prestations de la C.S.S.T.....5-3 (04)
- Retour au travail à temps partiel.....5-3 (05)
- Jours de congés-maladie et
préretraite.....5-3 (06)
- 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)
- Période d'invalidité et congé
de maternité.....5-4 (02)
- Certificat médical pour
repandre 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)
- 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 prématuré d'un employé
du congé prolongé.....5-4 (13)
- Retrait préventif en cas
d'allaitement.....5-4 (14)
- Droits parentaux et employé en
disponibilité.....5-4 (15)
- Inadmissibilité aux 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)

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

- Dommages aux biens de l'employé.....5-8 (01)

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

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



- Droits de l'employé temporaire.....5-9 (02)
- Droits de l'employé temporaire.....5-9 (03)

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.....6-2 (03)

6-6.00 PRIMES

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants..... Annexe 1
(5 pages)



- Obligation du disponible d'accepter le poste.....7-1 (01)
- Obligation du disponible d'accepter le poste.....7-1 (02)
- Promotion du disponible.....7-1 (03)
- Obligation de s'adresser au bureau de placement.....7-1 (04)
- Ancienneté des personnes référées par le bureau de placement.....7-1 (05)
- Promotion des personnes référées par le bureau de placement.....7-1 (06)
- Contenu de l'avis d'affichage.....7-1 (07)
- Contenu de l'avis d'affichage.....7-1 (08)
- Exigences particulières lors de l'affichage.....7-1 (09)
- Relocalisation des cadres.....7-1 (10)
- Obligation de s'adresser au bureau de placement.....7-1 (11)
- Obligation d'engager la personne référée.....7-1 (12)
- Promotion pour la personne référée.....7-1 (13)
- Rappel des mises à pied depuis 2 ans.....7-1 (14)
- Rappel des mises à pied.....7-1 (15)
- Obligation d'accepter le poste.....7-1 (16)
- Façon d'effectuer le choix.....7-1 (17)
- Rappel des temporaires.....7-1 (18)
- Rappel des temporaires.....7-1 (19)
- Rappel des temporaires.....7-1 (20)
- Obligation de combler le poste temporairement vacant.....7-1 (21)
- Employé disponible et poste temporairement vacant.....7-1 (22)
- Rémunération à verser.....7-1 (23)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4
Page 6 de 8

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

- Durée des mises à pied temporaires.....7-2 (01)

7-3.00 SÉCURITE D'EMPLOI

- Règles et procédures d'application..... Annexe 4
(11 pages)
- 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)
- Date d'abolition.....7-3 (04)
- 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 nombre
d'heures différent.....7-3 (08)
- Déplacement s'il existe un poste vacant.....7-3 (09)
- Promotion.....7-3 (10)
- Réduction d'heures.....7-3 (11)
- Perte d'heures et protection salariale.....7-3 (12)
- Perte d'heures et protection salariale.....7-3 (13)
- Heures de travail d'un employé bénéfi-
ciant d'un forfaitaire.....7-3 (14)
- Perte du droit de retour et garanties
salariales.....7-3 (15)



- Employé qui atteint 65 ans durant sa
préretraite.....7-3 (16)
- Employé en disponibilité qui refuse
un poste.....7-3 (17)

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

- Circonstances pour mise à pied
pour incapacité physique.....7-4 (01)

8-1.00 ANCIENNETÉ

- Gérant.....8-1 (01)
- Perte d'ancienneté pour absence.....8-1 (02)

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

- Congédiement.....8-4 (01)
- Mesures administratives.....8-4 (02)
- Perte d'ancienneté pour absence.....8-4 (03)

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

- Temps supplémentaire.....10-1 (01)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4
Page 8 de 8

- Cotisation syndicale.....10-1 (02)

10-3.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

- Service de garde en milieu scolaire.....10-3 (01)

ANNEXE 1 Procédures 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 prestations des régimes d'assurance-salaire avec celles versées par la C.S.S.T. ou, selon le cas, par la R.A.A.Q. (incluant les tables de conversion)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

INDEX DES CLAUSES VISÉES PAR LES INTERPRÉTATIONS

CLAUSES	NOS D'INTERPRÉTATION
1-2.08	5-4 (15)
1-2.10	7-1 (15) (22)
1-2.11	1-2 (07)
1-2.12	1-2 (02); 2-1 (01) (02) (03) (05) (06) (07) (08) (09) (10)
	7-1 (18) (19) (20)
1-2.19	1-2 (01) (02)
1-2.20	1-2 (03) (07); 2-1 (06); 7-3 (05)
1-2.22	1-2 (04); 2-1 (02); 7-3 (01)
1-2.23	1-2 (05); 7-3 (02); 8-3 (02)
1-2.24	7-1 (03) (06) (13)
1-2.29	2-1 (06); 7-3 (05)
1-2.31	1-2 (06); 6-6 (01)
2-1.01	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) (12) (13) (14) (15); 5-9 (02) (03)
2-1.01 G)	10-3 (01)
2-1.02	2-1 (16)
2-2.03	2-1 (13) (15); 7-2 (02); 8-2 (01)
3-6.01	10-1 (02)
5-1.01	5-1 (01) (02) (03); 5-4 (19)
5-1.02	5-1 (02)
5-1.03	5-1 (02)
5-2.01	5-2 (02); 6-6 (01)
5-2.03	5-2 (01) (08)
5-3.00	5-4 (02)
5-3.03	5-1 (02); 5-3 (03) (04); 5-9 (01)
5-3.04	5-3 (04)
5-3.31	1-2 (06); 5-3 (08)
5-3.33	5-3 (03) (04) (05)
5-3.37	5-3 (03); 5-4 (03)
5-3.43	5-3 (07)
5-3.44	5-3 (07)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

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) (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)
5-4.19	5-4 (14)
5-4.21	5-4 (10) (11)
5-4.21 A)	5-4 (10) (11)
5-4.24	5-4 (12)
5-4.26	5-4 (12)
5-4.28	5-4 (12)
5-6.01	5-6 (01)
5-6.03	1-2 (06); 5-6 (01)
5-6.07	6-6 (01)
5-6.09	5-6 (01)
5-6.10	5-6 (01)
5-6.12	5-6 (02)
5-8.04	5-8 (01)
5-9.00	5-9 (01) (02) (03)
5-9.05	1-2 (06)
5-10.01	5-10 (01)
5-10.02	5-10 (02)
6-1.05	2-1 (04)
6-1.06	2-1 (03)
6-1.07	7-3 (01)
6-1.08	6-1 (01)
6-1.10	6-1 (01)
6-2.06	5-4 (17); 6-2 (01) (02) (03)
6-2.08	6-2 (01)
6-2.09	5-4 (17)
6-2.11	6-2 (01)
6-2.15	7-3 (13)
6-6.01	6-6 (02)
6-6.04	6-6 (03)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

7-1.03	7-3 (03)
7-1.04 b)	7-1 (01) (02) (03) (15)
7-1.04 c)	7-1 (04) (05) (06) (07) (08) (09)
7-1.04 d)	7-1 (10) (16)
7-1.04 e)	7-1 (11) (12) (13)
7-1.04 f)	1-2 (03); 7-1 (14)
7-1.04 g)	7-1 (17) (18) (19) (20)
7-1.05	7-1 (07) (08) (09)
7-1.11	2-1 (01); 7-1 (21) (22) (23)
7-1.12	7-1 (22) (23)
7-1.17	7-1 (02)
7-2.01	7-2 (01)
7-2.02	7-2 (02)
7-2.06	5-2 (02); 5-4 (06) (07)
7-3.00	7-3 (01) (02)
7-3.02	2-1 (02); 7-3 (03) (04)
7-3.04	7-3 (06) (07) (08) (09) (10)
7-3.05	7-3 (06) (08) (09) (10) (15)
7-3.09	7-3 (06)
7-3.10	5-3 (01) (02)
7-3.11	7-3 (10)
7-3.12	7-3 (12) (13)
7-3.15	5-3 (06); 7-3 (16) (17)
7-3.16	5-4 (15); 7-1 (01) (02)
7-3.17	7-1 (01); 7-3 (11) (12) (13) (14)
7-3.20	5-10 (02); 7-1 (01) (05) (14) (15) (22); 7-3 (15)
7-3.21	7-1 (04) (11) (12)
7-4.00	5-9 (01); 7-4 (01)
8-1.02	8-1 (01)
8-1.04	5-10 (01)
8-1.05	1-2 (03); 7-1 (14); 8-1 (02); 8-4 (03)
8-1.11	5-10 (01)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

8-2.01	2-1 (08)
8-2.02	2-1 (08)
8-2.08	8-2 (01)
8-2.09	2-1 (09)
8-3.01	6-6 (03); 8-2 (01); 8-3 (02)
8-3.05	8-3 (01)
8-4.01	8-4 (01) (02)
8-4.02	8-4 (01)
8-4.03	8-4 (01)
8-4.12	8-4 (01)
10-1.09	10-1 (01)
10-1.10	10-1 (02)
10-3.01	10-3 (01)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.19 Période d'essai

N° interprétation

1-2 (01)

Sujet de l'interprétation

Préavis de cessation d'emploi

Date d'émission

84-03-14

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

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.19; 2-1.01 A)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.19 Période d'essai

N° interprétation

1-2 (02)

Sujet de l'interprétation

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

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

Non, la période d'emploi effectuée à titre d'employé temporaire ne compte pas aux fins de la période d'essai. A titre d'exemple, si un employé temporaire remplace un employé absent pendant un an lors d'un congé de maternité et que cet employé temporaire obtient un poste régulier à la fin de cette année de remplacement, il devra néanmoins être soumis à une période d'essai de soixante jours (ou quatre-vingt-dix jours effectivement travaillés pour les employés de la sous-catégorie des emplois de soutien technique).

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 1-2.19
S.A.E.: 1458 - 1533 - 2497



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.20 Permanence

Sujet de l'interprétation

Calcul suite à une mise à pied

N° interprétation

1-2 (03)

Date d'émission

84-03-14

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 8-1.05 un employé mis à pied perd son ancienneté après vingt-quatre mois et doit en conséquence être réputé un nouvel employé).

Documents de référence:

c.c. : 1-2.20; 7-1.04 f); 8-1.05
S.A.E.: 2389 - 2960



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.22 Poste

N° interprétation

1-2 (04)

Sujet de l'interprétation

Affectation à des lieux différents

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.22

S.A.E.: 2580



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.23 Poste à temps partiel

N° interprétation

1-2 (05)

Sujet de l'interprétation

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

Date d'émission

84-03-14

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 1-2.23 interdit c'est de diviser un poste à temps plein en plusieurs postes à temps partiel.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.23

S.A.E.: 2866 - 2867 - 2868 - 2886 - 2807 - 2580



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.29 Service actif

Sujet de l'interprétation

Période d'invalidité

N° interprétation

1-2 (06)

Date d'émission

84-03-14

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, il n'accumule pas de service actif (cf. clause 1-2.29) (N.B.: une réserve existe cependant aux fins du calcul des vacances).

Cependant, en cas d'accident du travail, l'employé accumule du service actif puisque la clause 5-9.05 prévoit que son traitement est maintenu.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.31; 5-3.31; 5-6.03; 5-9.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.30 Service actif

N° interprétation

1-2 (07)

Sujet de l'interprétation

Acquisition de la permanence

Date d'émission

84-03-14

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 les fins de l'acquisition de la permanence.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.11; 1-2.20.

S.A.E.: 2831



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (01)

Sujet de l'interprétation

Motif d'embauche d'un temporaire

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Quelle(s) situation(s) autorise(nt) 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; une telle entente devrait prévoir la durée d'embauchage.

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 (ex.: pour utiliser les services d'un employé ou d'une personne en disponibilité à son emploi) sauf si la commission se serait 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 et c'est le chapitre 7-0.00 qui s'applique: soit que le poste est comblé, modifié ou aboli.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 7-1.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

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 alors qu'elle peut procéder à une abolition du poste concerné.

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. : 1-2.12; 1-2.22; 2-1.01 B); 7-3.02
S.A.E.: 871 - 2880



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (03)

Sujet de l'interprétation

Nature des informations à communiquer au
temporaire

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Quelles sont les informations à communiquer à un employé temporaire lors de son embauchage?

RÉPONSE

On devrait indiquer à l'employé, et ce par écrit, qu'il est embauché à titre temporaire soit dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, soit à titre de remplaçant.

S'il s'agit d'un remplacement, l'employé temporaire ne devrait connaître que le poste où il doit exercer ses fonctions. Quant à la durée de l'emploi lors d'un tel remplacement, il est préférable de ne pas indiquer à l'employé temporaire qu'il est embauché pour toute la durée de l'absence de l'employé qui est remplacé. (Exemple: il pourrait arriver que le remplacement ne soit plus nécessaire à un moment donné ou que la commission ait un disponible capable d'accomplir le travail tel que prévu à la clause 7-1.11).

S'il s'agit d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, on devrait indiquer la date du début et la date de fin d'emploi (maximum 4 mois). S'il y a une entente avec le syndicat pour une durée de plus de 4 mois, il y a lieu d'indiquer alors la date découlant d'une telle entente.

Lorsqu'un employé est embauché une deuxième fois pour un événement distinct du premier (surcroît ou remplacement), la commission devrait procéder de manière à ce que son intention soit exprimée clairement en rédigeant et signant des contrats distincts. Dans un tel cas, afin d'éviter que les deux embauchages soient considérés comme un seul embauchage, il doit y avoir rupture réelle du lien d'emploi entre les deux embauchages.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 2-1.01 B); 6-1.06
S.A.E.: 934 - 2516



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

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

N° interprétation
2-1 (04)

Sujet de l'interprétation
Classement du temporaire

Date d'émission
84-03-14

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (05)
Page 1 de 2

Sujet de l'interprétation

Préavis de fin d'emploi

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 2-1.01 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (05)
Page 2 de 2

Sujet de l'interprétation

Préavis de fin d'emploi

Date d'émission

84-03-14

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:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (06)

Sujet de l'interprétation

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

Date d'émission

84-03-14

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. : 1-2.12; 1-2.20; 1-2.29; 2-1.01 B)
S.A.E.: 2722 - 2723 - 2589



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (07)

Sujet de l'interprétation

Application de la convention au temporaire

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'employé temporaire qui travaille au moins six mois a droit aux dispositions des articles 5-1.00 (congés spéciaux), 5-3.00 (assurance-vie, maladie et salaire), 5-6.00 (vacances), 5-9.00 (accidents du travail), 6-5.00 (frais de voyage et de déplacement) et 8-5.00 (santé et sécurité).

Ces dispositions ont-elles un effet rétroactif?

RÉPONSE

Non, les dispositions des articles 5-1.00, 5-3.00, 5-9.00, 6-5.00 et 8-5.00 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.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 2-1.01 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (08)

Sujet de l'interprétation

Journée pédagogique et temporaire

Date d'émission

84-03-14

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.

Le paragraphe B) de la clause 2-1.01 stipule qu'il bénéficie de l'article 8-2.00 (semaine et heures de travail).

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 2-1.01 B); 8-2.01; 8-2.02
S.A.E.: 435 - 1177



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (09)

Sujet de l'interprétation

Horaire d'été et temporaire

Date d'émission

84-03-14

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 bénéficie de la clause 8-2.09 qui prévoit la possibilité d'une réduction du nombre d'heures de travail l'été, à moins que la résolution ou le règlement ou la convention antérieure donnant droit à des heures moindres ne comporte une restriction pour les employés temporaires.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 2-1.01 B); 8-2.09
S.A.E.: 435



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (10)

Sujet de l'interprétation

Politique des tempêtes de neige

Date d'émission

84-03-14

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

Non, puisque l'annexe "G" ne s'applique à l'employé temporaire en aucun temps.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 2-1.01 B); Annexe G
S.A.E.: 1177



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (11)

Sujet de l'interprétation

Droit de grief en cas de congédiement d'un
temporaire

Date d'émission

84-03-14

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.).

Documents de référence:

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (12)

Sujet de l'interprétation

Droits d'un étudiant

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (13)

Sujet de l'interprétation

Taux de salaire d'un étudiant

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01; 2-2.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (14)

Sujet de l'interprétation

Utilisation de stagiaires

Date d'émission

84-03-14

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 d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied, de mise en disponibilité, de réduction du traitement ou de réduction d'heures d'un employé régulier.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (15)

Sujet de l'interprétation

La personne embauchée dans le cadre d'un programme gouvernemental

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01; 2-2.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

2-1 (16)

Sujet de l'interprétation

Bénévoles

Date d'émission

84-03-14

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 réduction du traitement ou de réduction d'heures d'un employé régulier.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de jours consécutifs

N° interprétation

5-1 (01)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-1.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Période d'invalidité et congés spéciaux

N° interprétation

5-1 (02)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-1.01; 5-1.02; 5-1.03; 5-3.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Grand-père, grand-mère

N° interprétation

5-1 (03)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-1.01; Code civil



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

Sujet de l'interprétation

Régimes supérieurs

N° interprétation

5-2 (01)

Date d'émission

84-03-14

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

Oui, tous les employés visés par la même accréditation ont droit à quinze jours chômés et payés, et ce, en vertu de la clause 5-2.03.

Documents de référence:

c.c. : 5-2.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

Sujet de l'interprétation

Mise à pied temporaire et jours fériés

N° interprétation

5-2 (02)

Date d'émission

84-03-14

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 (10) jours entre le 1er juin et le 23 juin (cf. article 7 de la Loi sur la fête nationale).

Documents de référence:

c.c. : 5-2.01; Annexe B; 7-2.06 a contrario
S.A.E.: 1501 - 1554 - 1968



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

QUESTION

Un employé invalide et 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 7-3.10.

- 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, si possible, son choix selon la clause 7-3.10.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

Non.

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.03; 5-3.33; 5-3.37



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

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

N° interprétation
5-3 (04)

Sujet de l'interprétation
Prestations de la C.S.S.T.

Date d'émission
84-03-14

QUESTION

Un employé qui a subi un accident de travail revient au travail mais continue de recevoir une prestation de la C.S.S.T. pour incapacité partielle permanente. Ultérieurement, cet employé devient invalidé pour une cause étrangère à cet accident de 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 alors qu'une prestation pour incapacité partielle permanente n'est pas une prestation de base.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

Article

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

Sujet de l'interprétation

Retour au travail à temps partiel

N° interprétation

5-3 (05)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

5-3 (06)

Sujet de l'interprétation

Jours de congés-maladie et préretraite

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé en congé de préretraite a-t-il droit au crédit de sept jours de congés-maladie prévus à la clause 5-3.39?

RÉPONSE

Non, si ce congé de préretraite coïncide avec une pleine année financière. Si le congé de préretraite commence après le début d'une année financière, il a droit au prorata des jours de congés-maladie pour le temps travaillé depuis le 1er juillet.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.15 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

QUESTION

Comment s'effectue le calcul des intérêts relatifs à la réserve de congés-maladie monnayables et "gelée" selon la valeur au 1er juillet 1973, lorsqu'un certain nombre de ces jours a été utilisé en vertu de la clause 5-3.44?

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.43; 5-3.44



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

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

N° interprétation

5-3 (08)

Sujet de l'interprétation

Invalidité durant une mise à pied temporaire
ou vacances

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.03; 5-3.31



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Durée du congé de maternité

N° interprétation

5-4 (01)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

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

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

Documents de référence:

c.c. : 5-4.05; 5-4.13; 5-4.14



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Période d'invalidité et congé de maternité

N° interprétation

5-4 (02)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'employée en période d'invalidité peut-elle interrompre son assurance-salaire pour prendre un congé de maternité?

RÉPONSE

Oui. En outre, 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.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.00; 5-4.05; 5-4.06



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Certificat médical pour reprendre le travail

N° interprétation

5-4 (03)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.15; 5-3.37



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.05; 5-4.09; 5-4.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-4

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

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.04; 5-4.05, 2e paragraphe a contrario



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Mise à pied temporaire durant un congé de maternité

N° interprétation

5-4 (06)

Date d'émission

84-03-14

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 dispositions (clause 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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.04; 5-4.05; 5-4.07; 7-2.06 a contrario



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de "service"

N° interprétation

5-4 (07)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'employée accumule-t-elle du "service" au sens de la clause 5-4.09 lorsqu'elle est mise à pied temporairement dans le cadre d'un emploi cyclique?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 1er renvoi de 5-4.09 et 7-2.06 a contrario



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de "service"

N° interprétation

5-4 (08)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.09



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

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 démontrait pas le caractère habituel de l'emploi, i.e. l'employée qui profiterait de son congé de maternité pour travailler ailleurs.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.09 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé pour adoption - motifs

N° interprétation

5-4 (10)

Date d'émission

84-03-14

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.

Veillez 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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.21; 5-4.21 A)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

QUESTION

1. Que signifie, à la clause 5-4.21, l'expression "ordonnance de placement"?
2. Que signifie, à la clause 5-4.21 A), 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.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement en prolongation

N° interprétation

5-4 (12)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.24; 5-4.26



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Retour prématuré d'un employé du congé prolongé

N° interprétation

5-4 (13)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

Documents de référence:

c.c. : 5-4.28



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Retrait préventif en cas d'allaitement

N° interprétation

5-4 (14)

Date d'émission

84-03-14

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 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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.18; 5-4.19



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Droits parentaux et employé en disponibilité

N° interprétation

5-4 (15)

Date d'émission

84-03-14

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.08; 5-4.05; 7-3.16



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Inadmissibilité aux prestations de la
C.E.I.C.

N° interprétation

5-4 (16)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Avancement d'échelon

N° interprétation

5-4 (17)

Date d'émission

84-03-14

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 si la commission décide de ne pas l'accorder selon les dispositions de la clause 6-2.09.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.13; 6-2.06; 6-2.09



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Report des vacances

N° interprétation

5-4 (18)

Date d'émission

84-03-14

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 au moins deux semaines avant l'expiration du congé de maternité.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.13



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congés spéciaux

N° interprétation

5-4 (19)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Pendant un congé de maternité ou sa prolongation, une employée peut-elle bénéficier de congés spéciaux?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 5-1.01; 5-4.13 a contrario



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Visite chez le médecin

N° interprétation

5-4 (20)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c.: 5-4.18 A); 5-4.19



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-6.00 VACANCES

Sujet de l'interprétation

Détermination du palier de vacances

N° interprétation

5-6 (01)
Page 1 de 2

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Le service actif sert-il à déterminer le palier de vacances prévu à la clause 5-6.09?

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: (re: 5-6.01, 5-6.03, 5-6.09 et 5-6.10)

<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
	<hr/>
	225

Documents de référence:

c.c. : 5-6.01; 5-6.03; 5-6.09; 5-6.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-6.00 YACANCES

Sujet de l'interprétation

Détermination du palier de vacances

N° interprétation

5-6 (01)
Page 2 de 2

Date d'émission

84-03-14

RÉPONSE (suite)

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 vingt-deux (22) jours de vacances.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-6.00 VACANCES

Sujet de l'interprétation

Report des vacances de l'employé invalide

N° interprétation

5-6 (02)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

La clause 5-6.12 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.

Documents de référence:

c.c. : 5-6.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-8.00 RESPONSABILITE CIVILE

Sujet de l'interprétation

Domages aux biens de l'employé

N° interprétation

5-8 (01)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-8.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

Article
5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL
Sujet de l'interprétation
Assurance-salaire et invalidité partielle permanente

N° interprétation
5-9 (01)
Date d'émission
84-03-14

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 cent quatrième (104e) semaine suivant l'accident de 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

Non. Toutefois, les dispositions de l'article 7-4.00, en particulier celles de la clause 7-4.02, peuvent jouer en pareille situation.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.03; 7-4.00



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Droits de l'employé temporaire

N° interprétation

5-9 (02)

Date d'émission

84-03-14

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 six mois depuis son dernier embauchage, les dispositions prévues à l'article des accidents du travail s'appliquent.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Droits de l'employé temporaire

N° interprétation

5-9 (03)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé temporaire victime d'un accident du travail avant d'avoir travaillé six 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 six mois depuis son embauchage pour avoir droit à ces bénéfices.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-10.01; 8-1.04; 8-1.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement pour utiliser un
disponible

N° interprétation

5-10 (02)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-10.02; 7-3.20 f)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

Sujet de l'interprétation

Arbitrage sur le classement

N° interprétation

6-1 (01)

Date d'émission

84-03-14

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 reclasser l'employé ou de ramener ses fonctions à ce qu'elles étaient avant le grief.

Documents de référence:

c.c. : 6-1.08; 6-1.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 6-2.06; 6-2.08; 6-2.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

6-2.00 DETERMINATION DE L'EHELON

Sujet de l'interprétation

Gel de l'avancement en 1983

N° interprétation

6-2 (02)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

La date d'avancement d'échelon d'un employé est le 1er juillet. En vertu de la clause 6-2.06 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 6-2.06 prévoit que la date d'avancement d'échelon d'un employé n'est pas modifiée pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

Documents de référence:

c.c. : 6-2.06



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

Sujet de l'interprétation

Gel de l'avancement en 1983

N° interprétation

6-2 (03)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 6-2.06



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

6-6.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Primes lors de congés ou vacances

N° interprétation

6-6 (01)

Date d'émission

84-03-14

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. Ces primes ne font pas partie du traitement. En l'occurrence seul le "traitement" d'un employé lui est versé un jour chômé et payé ou lors de ses vacances.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.31; 5-2.01; 5-6.07



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

6-6.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Chef d'équipe

N° interprétation

6-6 (02)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'expression "groupe de cinq employés et plus", à la clause 6-6.01 a), comprend-elle le chef d'équipe lui-même?

RÉPONSE

Non. L'expression se réfère à un minimum de cinq employés en plus du chef d'équipe.

Documents de référence:

c.c. : 6-6.01 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

6-6.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Vérification de fournaies

N° interprétation

6-6 (03)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Advenant le cas où un employé procédant à la vérification des fournaies 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.

Documents de référence:

c.c. : 6-6.04; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation du disponible d'accepter le poste

N° interprétation

7-1 (01)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'employé en disponibilité à qui est offert à l'étape 7-1.04 b) un poste d'une classe d'emplois inférieure et/ou comportant moins d'heures de travail que son ancien poste doit-il l'accepter?

RÉPONSE

Oui dans la mesure que le poste offert soit de la même catégorie. L'employé bénéficie alors le cas échéant de la protection salariale prévue aux clauses 7-3.17 et 6-2.15 b), y compris un droit de retour à son ancienne classe d'emplois (7-3.20 1)).

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 b); 7-3.16; 7-3.17; 7-3.18; 7-3.19; 7-3.20 1)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation du disponible d'accepter le poste

N° interprétation

7-1 (02)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'employé en disponibilité de la classe d'emplois agent de bureau, peut-il à l'étape 7-1.04 b) refuser un poste de conducteur de véhicule léger?

RÉPONSE

Oui. L'employé en disponibilité peut refuser un poste de la catégorie des emplois de soutien manuel s'il appartient à la catégorie du soutien technique ou administratif et vice-versa.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 b); 7-3.16



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Promotion du disponible

N° interprétation

7-1 (03)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé en disponibilité peut-il obtenir une promotion à l'étape 7-1.04 b)?

RÉPONSE

Non. Le dernier paragraphe de la clause 7-1.04 interdit toute promotion à cette étape.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.24; 7-1.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation de s'adresser au bureau de placement

N° interprétation

7-1 (04)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

La commission est-elle dans l'obligation de s'adresser au bureau régional de placement à l'étape 7-1.04 c).

RÉPONSE

Oui. La commission doit s'adresser au bureau régional de placement à défaut d'avoir comblé le poste aux étapes a) ou b).

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 c); 7-3.21



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Ancienneté des personnes référées par le bureau de placement

N° interprétation

7-1 (05)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Aux fins d'application de 7-1.04 c), l'ancienneté des personnes référées par le bureau régional de placement est-elle celle que leur reconnaît leur commission d'origine?

RÉPONSE

Oui. A cet égard, si une personne référée par le bureau possède plus d'ancienneté à sa commission d'origine que les employés ayant postulé le poste possèdent à la commission, le poste doit être accordé à la personne référée par le bureau régional de placement si cette dernière répond aux qualifications et exigences.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 c); 7-3.20 e)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Promotion des personnes référées par le bureau de placement

N° interprétation

7-1 (06)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Les personnes référées par le bureau régional de placement peuvent-elles être promues à l'étape 7-1.04 c)?

RÉPONSE

Non, et ce, en vertu du dernier paragraphe de la clause 7-1.04.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.24; 7-1.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Contenu de l'avis d'affichage

N° interprétation

7-1 (07)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Que doit contenir l'avis d'affichage prévu à 7-1.04 c)?

RÉPONSE

La clause 7-1.05 prévoit les éléments que comporte l'avis d'affichage.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 c); 7-1.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Contenu de l'avis d'affichage

N° interprétation

7-1 (08)

Date d'émission

84-03-14

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-concierge);
 - . secteur du journalier ou manutentionnaire.

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

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 c); 7-1.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Exigences particulières lors de l'affichage

N° interprétation

7-1 (09)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. Ces exigences particulières sont toutes les exigences 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 à traitement de texte. La connaissance de l'anglais constituerait également une exigence particulière.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 c); 7-1.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Relocalisation des cadres

N° interprétation

7-1 (10)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Tous les cadres en disponibilité à la commission peuvent-ils bénéficier de l'étape 7-1.04 d)?

RÉPONSE

Oui. Cette disposition de la convention couvre tout le personnel en disponibilité: cadre, gérant, enseignant, professionnel, etc..

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 d)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation de s'adresser au bureau de placement

N° interprétation

7-1 (11)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

A l'étape 7-1.04 e), la commission doit-elle s'adresser au bureau régional de placement?

RÉPONSE

Oui. La commission est dans l'obligation de procéder ainsi.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 e); 7-3.21



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation d'engager la personne référée

N° interprétation

7-1 (12)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

A l'étape 7-1.04 e), y a-t-il obligation pour la commission d'engager une personne référée par le bureau de placement?

RÉPONSE

Oui. Si elle répond aux qualifications et autres exigences du poste.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 e); 7-3.21



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Promotion pour la personne référée

N° interprétation

7-1 (13)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

A l'étape 7-1.04 e), le salarié référé par le bureau régional de placement peut-il bénéficier d'une promotion?

RÉPONSE

Oui.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.24; 7-1.04 e)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des mises à pied depuis 2 ans

N° interprétation

7-1 (14)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Les employés mis à pied depuis plus de deux ans doivent-ils être rappelés à l'étape 7-1.04 b)?

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. : 7-1.04 f); 7-3.20 g); 8-1.05 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des mises à pied

N° interprétation

7-1 (15)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

A l'étape 7-1.04 f), l'employé régulier mis à pied et qui n'a travaillé que 6 mois pour la commission bénéficie-t-il du droit de rappel?

RÉPONSE

Oui. Pour bénéficier de ce droit de rappel, il faut être un employé régulier. Il est nécessaire de distinguer entre le droit de rappel à la commission prévu à 7-1.04 f) et le droit de rappel régional prévu à 7-3.20 g) pour les employés ayant complété une année de service actif.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.10; 7-1.04 b); 7-3.20 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation d'accepter le poste

N° interprétation

7-1 (16)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Le cadre, enseignant ou professionnel à qui le poste est offert à l'étape 7-1.04 d) est-il obligé de l'accepter?

RÉPONSE

Tout dépend des termes de la sécurité d'emploi qui lui est applicable, mais règle générale une telle obligation n'existe pas.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Façon d'effectuer le choix

N° interprétation

7-1 (17)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'ancienneté ou la durée de la période d'emploi sont-elles des facteurs dans le choix exercé à l'étape 7-1.04 g)?

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.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.04 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des temporaires

N° interprétation

7-1 (18)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Le rappel des temporaires à l'étape 7-1.04 g) se fait-il par durée d'emploi?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 7-1.04 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des temporaires

N° interprétation

7-1 (19)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

L'employé temporaire qui, dans une période continue de douze mois, a effectué 6 mois de travail d'une façon discontinue peut-il bénéficier du droit de rappel prévu à 7-1.04 g)?

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. : 1-2.12; 7-1.04 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des temporaires

N° interprétation

7-1 (20)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.12; 7-1.04 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation de combler le poste temporairement vacant

N° interprétation

7-1 (21)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 7-1.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Employé disponible et poste temporairement vacant

N° interprétation

7-1 (22)

Date d'émission

84-03-14

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 7-1.12 prévoit que tout employé régulier dans cette situation, disponible ou non, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu au poste.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.10; 7-1.11; 7-1.12; 7-3.20 f)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rémunération à verser

N° interprétation

7-1 (23)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.11; 7-1.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Durée des mises à pied temporaires

N° interprétation

7-2 (01)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 7-2.02; 2-2.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Modification de tâches

N° interprétation

7-3 (01)

Date d'émission

84-03-14

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. : 1-2.22; 6-1.07



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Division d'un poste à temps plein

N° interprétation

7-3 (02)

Date d'émission

84-03-14

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. : 1-2.23



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Assignation des tâches d'un poste aboli

N° interprétation

7-3 (03)

Date d'émission

84-03-14

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 ne constitue pas une façon fictive d'abolir un poste.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03; 6-1.07



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-4

Article
7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation
Dates d'abolition

N° interprétation
7-3 (04)

Date d'émission
84-03-14

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. Sauf impératif non raisonnablement prévisible, 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 dans une même commission, il pourrait alors y avoir deux dates distinctes d'abolition de poste pour chaque certificat d'accréditation.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01; 7-3.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Date pour calculer la permanence

N° interprétation

7-3 (05)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.20; 1-2.29



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Déplacement d'un temps plein par un temps partiel

N° interprétation

7-3 (06)

Date d'émission

84-03-14

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

Non. La clause 7-3.09 prévoit qu'un employé permanent est toujours réputé détenir plus d'ancienneté qu'un employé non permanent.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.04 B); 7-3.05 b); 7-3.09



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Refus de poste par un non-permanent

N° interprétation

7-3 (07)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé non permanent peut-il, dans le cadre de la clause 7-3.04, 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. : 7-3.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Choix entre postes vacants avec nombre d'heures différent

N° interprétation

7-3 (08)

Date d'émission

84-03-14

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

Non. La convention ne permet pas à cet employé de choisir entre les postes vacants de sa classe d'emplois puisque c'est à la commission d'indiquer lequel des postes vacants il doit occuper.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.04 C); 7-3.05 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Déplacement s'il existe un poste vacant

N° interprétation

7-3 (09)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé régulier permanent 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 octroie un tel choix.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.04 c); 7-3.05 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Promotion

N° interprétation

7-3 (10)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé peut-il, par le jeu des mouvements de personnel prévus aux clauses 7-3.04 et 7-3.05, obtenir un poste qui constituerait pour lui une promotion?

RÉPONSE

Non. La clause 7-3.11 prévoit explicitement que ces mouvements ne peuvent entraîner de promotion sauf s'il s'agit de l'exercice d'un droit de retour.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.04; 7-3.05; 7-3.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Réduction d'heures

N° interprétation

7-3 (11)

Date d'émission

84-03-14

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 30 heures. Bénéficie-t-il de la protection salariale de la clause 7-3.17?

RÉPONSE

Non. La protection salariale relative à la perte des heures de travail prévue à la clause 7-3.17 ne s'applique pas au non-permanent.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Perte d'heures et protection salariale

N° interprétation

7-3 (12)

Date d'émission

84-03-14

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 7-3.17?

RÉPONSE

Non. La protection salariale de la clause 7-3.17 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. : 7-3.12; 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Perte d'heures et protection salariale

N° interprétation

7-3 (13)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Une employée permanente dont le poste de secrétaire à 35 heures est aboli, possède le choix de déplacer soit le titulaire d'un poste d'agent de bureau classe II soit le titulaire d'un poste d'auxiliaire en informatique. Doit-elle accepter le poste d'auxiliaire en informatique pour bénéficier des protections salariales?

RÉPONSE

Non. Pour bénéficier de la protection de 6-2.15 b), c'est-à-dire la protection en cas de rétrogradation, la convention n'oblige pas l'employée à choisir, entre deux classes inférieures, celle qui est la mieux rémunérée. Ainsi si l'employée choisissait le poste d'agent de bureau classe II, elle bénéficierait quand même de la protection en cas de rétrogradation involontaire.

Documents de référence:

c.c. : 6-2.15 b); 7-3.12; 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

7-3 (14)

Sujet de l'interprétation

Heures de travail d'un employé bénéficiant
d'un forfaitaire

Date d'émission

84-03-14

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 7-3.17. 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 de 32½ heures et tout travail effectué au-delà de cette semaine est rémunéré comme temps supplémentaire.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Perte du droit de retour et garanties salariales

N° interprétation

7-3 (15)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Une secrétaire de direction dont le poste est aboli a été réaffectée à un poste de secrétaire et bénéficie dans ce nouveau poste du droit de retour à son ancienne classe d'emplois. Le poste de secrétaire qu'elle détient est aboli. L'employée possède alors en vertu de 7-3.04 C) le choix d'être réaffectée à un poste vacant de secrétaire ou de déplacer une secrétaire de direction dans le cadre de son droit de retour. Si l'employée choisit le poste de secrétaire perdra-t-elle le bénéfice de la protection salariale en cas de rétrogradation involontaire (6-2.15 b))?

RÉPONSE

Oui. Malgré que 7-3.04 C) accorde à l'employée un choix, la clause 7-3.20 1) lui impose l'obligation de déplacer la secrétaire de direction faute de quoi l'employée se verra imposer les dispositions de la rétrogradation volontaire.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.05 C); 7-3.20 1)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Employé qui atteint 65 ans durant sa préretraite

N° interprétation

7-3 (16)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé a-t-il droit à un congé de préretraite alors qu'il atteindrait l'âge de 65 ans durant l'année de la préretraite?

RÉPONSE

Oui. L'employé a droit à un congé de préretraite d'une durée maximale d'un an dans la mesure où il n'aurait pas droit à une pleine retraite (pourcentage maximum de la rente, c'est-à-dire 70% dans le cas du RREGOP) pendant la durée du congé, et ce malgré son âge.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.15 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Employé en disponibilité qui refuse un poste

N° interprétation

7-3 (17)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

Un employé en disponibilité à qui un poste est offert dans le cadre de la clause 7-3.16 peut-il bénéficier d'une prime de séparation s'il n'accepte pas le poste offert?

RÉPONSE

Non.

Documents de référence:

c.c. : Dernier paragraphe de 7-3.15 C)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-4.00 INCAPACITE PARTIELLE

Sujet de l'interprétation

Circonstances pour mise à pied pour incapacité physique

N° interprétation

7-4 (01)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

En quelles circonstances un employé régulier permanent peut-il être mis à pied par suite de son incapacité physique?

RÉPONSE

Normalement, à l'expiration des prestations d'assurance-salaire la commission doit déterminer si l'employé peut retourner au travail. A cet égard, il serait prudent pour la commission d'exiger, lors de l'expiration des prestations d'assurance-salaire, un rapport médical répondant aux deux questions suivantes:

- 1- L'employé peut-il retourner à ses tâches régulières?
- 2- Si non, quelles tâches l'employé est-il raisonnablement capable d'accomplir?

Suite à ce rapport médical, la commission doit déterminer si l'employé est incapable de rencontrer les exigences de son poste. A défaut, l'employé est mis à pied à moins qu'un autre poste pour lequel il est capable de remplir les tâches et fonctions ne soit disponible. Il serait prudent d'expédier un avis écrit à cet effet à l'employé.

Documents de référence:

c.c. : 7-4.01

S.A.E.: 2522 - 1631 - 2065 - 2973



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-1.00 ANCIENNETE

Sujet de l'interprétation

Gérant

N° interprétation

8-1 (01)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Le troisième paragraphe de la clause 8-1.02 élimine cette possibilité.

Documents de référence:

c.c. : 8-1.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-1.00 ANCIENNETE

Sujet de l'interprétation

Perte d'ancienneté pour absence

N° interprétation

8-1 (02)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 8-1.05 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

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

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Sauf si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent ces modifications nécessaires, une entente écrite entre la commission et le syndicat doit être conclue. De plus, toute entente individuelle avec un employé doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

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

Documents de référence:

c.c. : 2-2.03; 8-2.08; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Changement d'horaire de travail

N° interprétation

8-2 (02)

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Sauf si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent ces modifications nécessaires, une entente écrite entre la commission et le syndicat doit être conclue. De plus, toute entente individuelle avec un employé doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

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

Documents de référence:

c.c. : 2-2.03; 8-2.08; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Sujet de l'interprétation

Obligation d'effectuer le temps supplémentaire

N° interprétation

8-3 (01)

Date d'émission

84-03-14

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 qui accepte. Advenant que tous les employés refusent, la commission doit tenir compte de l'ordre inverse d'ancienneté en désignant un employé.

Documents de référence:

c.c. : 8-3.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Sujet de l'interprétation

Temps partiel et temps supplémentaire

N° interprétation

8-3 (02)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.23; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Congédiement

N° interprétation

8-4 (01)

Page 1 de 2

Date d'émission

84-03-14

QUESTION

La commission désire congédier un employé. Comment la commission doit-elle procéder?

RÉPONSE

Sauf s'il s'agit d'un congédiement basé sur une question de moeurs ou de nature criminelle, la commission procède comme suit:

- 1- Elle convoque l'employé à une rencontre par un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure et l'endroit, le motif de la convocation et le fait que l'employé doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est expédiée au syndicat dans le même délai.
- 2- Lors de la rencontre la commission doit exposer en détail les motifs du congédiement.
- 3- Suite à cette rencontre la commission expédie à l'employé, avec copie au syndicat, un écrit établissant son congédiement et donnant un exposé détaillé des motifs à l'origine de la mesure et ce, à l'intérieur du délai établi à la clause 8-4.12. (N.B.: lors de l'arbitrage, la commission sera liée par les motifs contenus dans l'avis). En outre, le préavis de vingt-quatre (24) heures prévu à la clause 8-4.03 doit être généralement respecté.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Congédiement

N° interprétation

8-4 (01)
Page 2 de 2

Date d'émission

84-03-14

RÉPONSE (suite)

S'il s'agit d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la commission peut procéder directement à l'imposition de cette mesure conformément à la clause 8-4.01 et ce, malgré les dispositions de la clause 8-4.02. Il est cependant toujours préférable de procéder conformément à la procédure décrite ci-haut (8-4.02) pour éviter toute ambiguïté en arbitrage à savoir s'il s'agit bien d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle.

Documents de référence:

c.c. : 8-4.01; 8-4.02; 8-4.03; 8-4.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Mesures administratives

N° interprétation

8-4 (02)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 8-4.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Perte d'ancienneté pour absence

N° interprétation

8-4 (03)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 8-1.05 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-4

Article

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

Sujet de l'interprétation

Temps supplémentaire

N° interprétation

10-1 (01)

Date d'émission

84-03-14

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.

Documents de référence:

c.c. : 10-1.09



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

Sujet de l'interprétation

Cotisation syndicale

N° interprétation

10-1 (02)

Date d'émission

84-03-14

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 10-1.10, l'article 3-6.00 (retenue syndicale) s'applique à ces employés.

Documents de référence:

c.c. : 3-6.01; 10-1.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

10-3.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU
SCOLAIRE

N° interprétation

10-3 (01)

Sujet de l'interprétation

Service de garde en milieu scolaire

Date d'émission

84-03-14

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 10-3.00?

RÉPONSE

Oui.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01 G); 10-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants

N° interprétation

Annexe 1
Page 1 de 5

Date d'émission

84-03-14

1- Introduction

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.

2- L'abolition d'un poste vacant

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 (il en est de même au sens de la clause 7-1.04) 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 traitement, congé de maternité, maladie du titulaire, etc.) n'est pas vacant au sens de la clause 7-1.01 (ni au sens de la clause 7-1.04) 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 effectuer un choix quant à combler, abolir ou modifier un poste vacant (7-1.01 et 7-1.02).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants

N° interprétation

Annexe 1
Page 2 de 5

Date d'émission

84-03-14

Lorsque la commission procède à l'abolition d'un poste, certaines tâches et fonctions du poste aboli peuvent être assignées à d'autres employés. Une telle assignation des tâches d'un poste aboli peut entraîner une reclassification des employés concernés. Dans un tel cas, la clause 7-1.03 s'applique.

3- La procédure pour combler un poste vacant

Notons en premier lieu que les paragraphes a) à h) de la clause 7-1.04 constituent une séquence obligatoire que la commission est tenue de suivre étape par étape. A cet égard, nous analyserons chacune de ces étapes:

Étape a)

La commission doit en premier lieu créer un bassin composé de tous ses employés en disponibilité de la même classe d'emplois couverts ou non par la convention et de tous ses employés couverts par la convention qui bénéficient d'un "droit de retour" à cette classe d'emplois.

Parmi ceux qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises, la commission choisit celui qui possède le plus d'ancienneté peu importe si ce choix aurait pour effet de réduire les heures de travail de l'employé concerné. Dans ce dernier cas, l'employé bénéficie de la compensation prévue à la clause 7-3.17.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants

N° interprétation

Annexe 1
Page 3 de 5

Date d'émission

84-03-14

Étape b)

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, couverts ou non par la convention, dans toutes les classes d'emplois de soutien de la même catégorie de classes d'emplois que celle du poste à combler.

Parmi ceux qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises, la commission choisit celui qu'elle préfère sans égard à l'ancienneté. Le cas échéant, les compensations prévues à 6-2.15 b) et à 7-3.17 s'appliquent.

Étape c)

A cette étape, la commission doit s'adresser à son personnel par affichage et transmettre simultanément une demande au bureau régional de placement lequel peut lui référer des employés de soutien en disponibilité. A qualifications égales, l'ancienneté prévaut. En fait, pour procéder à son choix, la commission doit suivre et respecter les 4 critères suivants:

- 1- La personne a posé sa candidature ou a été référée par le bureau régional de placement.
- 2- La personne possède les qualifications requises par le plan de classification.
- 3- La personne remplit les exigences particulières du poste.
- 4- La personne a plus d'ancienneté que toutes les autres personnes répondant aux critères 1, 2 et 3 ci-haut.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants

N° interprétation

Annexe 1
Page 4 de 5

Date d'émission

84-03-14

Étape d)

A cette étape, la commission accorde le poste aux autres personnes à son emploi qui sont en disponibilité.

Étape e)

A cette étape, la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer une personne en disponibilité d'un autre employeur du secteur de l'éducation.

Étape f)

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

Étape g)

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 a été effectuée il y a moins d'une année.

Étape h)

Finalement, la commission comble le poste en l'accordant à toute autre personne de son choix.

Documents de référence :



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Procédures et mécanismes relatifs aux postes vacants

N° interprétation

Annexe 1
Page 5 de 5

Date d'émission

84-03-14

4- La procédure pour combler un poste temporairement vacant

Pour combler un poste temporairement vacant, la commission suit la procédure prévue aux clauses 7-1.11 à 7-1.13. Elle assigne prioritairement dans cette vacance un employé ou une personne en disponibilité à son emploi. Un tel employé en disponibilité est tenu d'accepter une telle assignation en vertu de 7-3.20 f) dans la mesure où elle s'apparente avec ses qualifications et l'une ou l'autre des tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

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:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4
Page 1 de 11

Date d'émission

84-03-14

1- Introduction

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

- A- règles concernant l'abolition de postes qui ne sont pas vacants;
- 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.

2- Règles concernant l'abolition de postes

Sauf pour satisfaire à des impératifs de force majeure, 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 cependant à la commission de choisir cette date annuelle d'abolition de postes.

Dans un tel cas, la commission doit aviser préalablement le syndicat à cet égard au moins 45 jours avant la date effective des abolitions, et elle doit également aviser par écrit l'employé dont le poste est aboli au moins 30 jours avant cette date. Notons que ce dernier avis n'est expédié qu'à l'employé dont le poste est aboli et non aux autres employés qui seront affectés par des mouvements de personnel résultant des abolitions (réf.: 7-3.01 et 7-3.03).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4
Page 2 de 11

Date d'émission

84-03-14

2- Règles concernant l'abolition de postes (suite)

La procédure décrite ci-haut est impérative et tout défaut de s'y conformer pourrait entraîner l'annulation des abolitions de postes.

3- Les mouvements de personnel résultant d'abolition de postes

Les clauses 7-3.03 à 7-3.14 concernent les règles régissant les mouvements de personnel résultant des abolitions de postes.

La convention ne fait aucune distinction importante entre les mouvements de personnel résultant d'une abolition de poste et les mouvements de personnel résultant du déplacement d'un employé par un autre, sauf en ce qui concerne l'employé régulier permanent dont le poste est aboli qui bénéficie du choix de l'établissement lors d'un déplacement dans sa classe d'emplois.

A l'égard de ces mouvements de personnel, la commission distingue trois types d'employés: l'employé à l'essai, l'employé régulier non permanent et l'employé régulier permanent.

a) l'employé à l'essai

La commission met toujours fin à l'emploi de l'employé à l'essai dont le poste est aboli ou qui est déplacé par un autre employé dans le cadre d'une abolition de poste (7-3.04 A) et 7-3.05 a)).

Cet employé n'a pas droit au préavis de 30 jours en cas d'abolition de son poste puisqu'il n'est pas un employé régulier (1-2.10 et 7-3.03).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 3 de 11

Date d'émission

84-03-14

b) l'employé régulier non permanent

Cet employé bénéficie des deux possibilités suivantes:

1. Etre réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission, peu importe que ce poste soit à temps plein ou à temps partiel, peu importe son nombre d'heures et peu importe sa localité ou la distance à laquelle il se trouve (7-3.04 B) a) et 7-3.05 b)). Cette réaffectation ne peut cependant s'effectuer que sous réserve de certaines dispositions concernant les disponibles et prévues à la clause 7-1.04.
2. à défaut, il peut déplacer l'employé le moins ancien dans sa classe d'emplois peu importe que ce poste soit à temps plein ou à temps partiel, peu importe son nombre d'heures et peu importe la distance à laquelle il se trouve (7-3.04 B) b) et 7-3.05 b)).

L'employé non permanent occupant un poste à temps plein peut être requis d'occuper un poste à temps partiel et peut également être requis d'occuper un poste situé à plus de 50 km de son lieu de travail ou de son domicile puisque les bénéfices de la clause 7-3.13 à cet égard ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

A défaut par l'employé de bénéficier des dispositions décrites ci-haut, il est mis à pied.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 4 de 11

Date d'émission

84-03-14

c) l'employé régulier permanent

Cet employé doit exercer ses choix en deux étapes. Dans un premier temps l'employé doit choisir d'être relocalisé dans sa classe d'emplois. Ce n'est qu'à défaut d'être relocalisé dans sa classe d'emplois que l'employé peut alors exercer des choix au sujet de sa relocalisation dans une autre classe d'emplois.

1re étape: relocalisation dans sa classe d'emplois

A cette étape, l'employé bénéficie de trois choix.

1. Soit d'être réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission.
2. soit de déplacer dans l'établissement de son choix l'employé de sa classe d'emplois qui possède le moins d'ancienneté dans cet établissement dans la mesure où il remplit les exigences particulières du poste;
3. soit, s'il bénéficie d'un droit de retour, de déplacer dans l'établissement de son choix l'employé de son ancienne classe d'emplois qui possède le moins d'ancienneté dans cet établissement dans la mesure où il remplit les exigences particulières de ce poste.

L'employé doit exercer l'un ou l'autre de ces choix avant de passer à la seconde étape concernant sa relocalisation dans une autre classe d'emplois.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 5 de 11

Date d'émission

84-03-14

c) L'employé régulier permanent (suite)

Cependant, la convention prévoit à la clause 7-3.13 que l'employé permanent n'est jamais tenu d'accepter un poste situé à plus de 50 km et de son lieu de travail et de son domicile. Si le seul poste disponible est situé au-delà de ce rayon, l'employé peut procéder à la deuxième étape soit sa relocalisation dans une autre classe d'emplois.

Finalement, signalons à cet égard les dispositions des clauses 7-3.06 et 7-3.12 qui prévoient qu'avant d'être relocalisé dans une autre classe d'emplois:

- si l'employé ne peut déplacer le moins ancien de sa classe d'emplois faute de satisfaire aux exigences particulières du poste de ce dernier, il doit alors ou à le choix de déplacer l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois pour lequel il remplit les exigences particulières du poste (7-3.06);
- si l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois et qu'il déplace détient un poste avec moins d'heures de travail que son ancien poste, il doit néanmoins ou à le choix de déplacer l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois qui détient un poste avec des heures équivalentes. (7-3.12)

2e étape: relocalisation dans une autre classe d'emplois

A défaut de pouvoir exercer les choix permettant la relocalisation dans sa classe d'emplois, l'employé doit exercer l'un ou l'autre des choix suivants:

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4
Page 6 de 11

Date d'émission

84-03-14

c) l'employé régulier permanent (suite)

1. soit d'être réaffecté à un poste vacant d'une autre classe d'emplois à la commission de la même catégorie de classes d'emplois.
2. soit de déplacer dans la localité de son choix, l'employé d'une autre classe d'emplois de sa catégorie de classes d'emplois qui possède le moins d'ancienneté dans cette localité.

L'employé doit exercer l'un ou l'autre de ces choix avant de pouvoir être mis en disponibilité.

Les remarques faites plus haut concernant les clauses 7-3.06, 7-3.12 et 7-3.13 s'appliquent ici mutatis mutandis. Finalement signalons que l'employé régulier permanent déplacé ne possède pas le choix de l'établissement dans le cadre d'un déplacement s'effectuant dans sa classe d'emplois mais seulement le choix de la localité. (7-3.05 c))

4- Les protections salariales et autres droits et obligations des employés visés par les mouvements de personnel

1- L'employé régulier non permanent réaffecté à un autre poste

L'employé qui doit accepter un poste de moins de douze (12) mois bénéficie d'un montant forfaitaire (réduit des prestations d'assurance-chômage) pour combler la différence. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse (deux derniers paragraphes de 7-3.17).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4
Page 7 de 11

Date d'émission

84-03-14

2- 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 (7-1.04 f) et 8-1.05 b).

De plus, si ces employés ont complété au moins une année de service actif, ils sont inscrits par leur commission sur les listes du bureau régional de placement pour une période de deux ans (7-3.20 g)).

3- 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 aux clauses 7-3.17, 7-3.18 et 7-3.19. Essentially, ces employés bénéficient de deux formes de protection salariale:

a) changement de classe:

s'ils sont dans l'obligation d'accepter un poste d'une classe d'emplois inférieure, ils bénéficient pendant 2 années des dispositions concernant la rétrogradation involontaire. (6-2.15 b))



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 8 de 11

Date d'émission

84-03-14

a) Protections salariales (suite)

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 (7-3.12 et 7-3.17). Une mesure similaire s'applique si l'employé doit accepter un poste à caractère cyclique. (7-3.17 in fine)

b) droit de retour

Le droit de retour de l'employé réaffecté à un poste d'une classe d'emplois inférieure est régi par les dispositions suivantes de la convention: 7-1.04 a); 7-3.04 C); 7-3.05 c); 7-3.20 1).

Ce droit de retour permet à l'employé permanent qui est réaffecté à un poste d'une classe d'emplois inférieure à sa commission de bénéficier d'une priorité pour combler les postes de son ancienne classe d'emplois. Ce droit de retour peut s'exercer lors de deux occasions:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 9 de 11

Date d'émission

84-03-14

b) droit de retour (suite)

1- lorsque la commission décide de combler un poste de la classe d'emplois pertinente et ce, conformément à la procédure prévue au paragraphe a) de la clause 7-1.04;

2- lorsque le poste de l'employé bénéficiant du droit de retour est aboli ou lorsque ce dernier est déplacé et ce conformément à la procédure prévue à 7-3.04 C) et 7-3.05 c).

Si l'employé refuse le poste de son ancienne classe d'emplois, il perd alors le bénéfice du droit de retour et se voit appliquer les dispositions concernant la rétrogradation volontaire.

4- 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 7-3.20 f). La convention prévoit l'utilisation prioritaire des disponibles en certaines occasions, telles les vacances temporaires de postes (7-1.11).

L'employé en disponibilité est tenu de se présenter à des entrevues (7-3.20 k) et il doit accepter tout poste qui lui est offert par sa commission ou une autre commission scolaire ou un Cégep si ce poste répond aux critères suivants (7-3.16):

- le poste est à temps plein;
- le poste est situé à 50 km ou moins du lieu de travail ou du lieu de domicile de l'employé;
- le poste appartient à sa classe d'emplois ou à sa catégorie de classes d'emplois.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 10 de 11

Date d'émission

84-03-14

4- Les employés en disponibilité (suite)

Si l'employé refuse le poste ainsi offert, il perd son lien d'emploi (7-3.16 in fine). S'il accepte le poste il bénéficie alors, s'il y a lieu, des protections salariales prévues aux clauses 7-3.17 à 7-3.19. Il bénéficie, s'il y a lieu, du transfert de ses droits chez son nouvel employeur (7-3.20 d) et e)) et, dans certaines circonstances, du remboursement de ses frais de déménagement (7-3.20 i) ou d'une prime de mobilité (7-3.20 a)).

La convention prévoit une priorité aux employés en disponibilité pour combler des postes à temps plein vacants (7-1.04 a), b), c) et e)).

5- Mesures de résorption

1- Le déplacement des non permanents par des disponibles

Une fois par année, les disponibles référés par le BRP peuvent déplacer les non permanents de leur classe d'emplois, si la procédure et les délais de 7-3.15 A) sont respectés.

2- La préretraite

Une préretraite d'une année est possible à certaines conditions si cette mesure permet de réduire le nombre d'employés en disponibilité (7-3.15 B).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-4

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 4

Page 11 de 11

Date d'émission

84-03-14

3- La prime de séparation

En vertu de 7-3.15 C), une prime maximale de six mois de traitement doit être allouée à un employé permanent qui démissionne si sa démission permet la réaffectation d'un disponible et dans la mesure où l'employé concerné n'est pas embauché dans le secteur de l'éducation pendant les douze mois qui suivent son départ et s'il n'a pas déjà reçu antérieurement une prime similaire.

4- Transfert des droits

La permanence d'un employé est transférable à une autre commission scolaire si la démission de l'employé permet la réaffectation d'un disponible (7-3.15 D).

5- Prime de mobilité

Un employé permanent qui se relocalise dans une autre commission bénéficie d'une prime de mobilité si sa relocalisation s'effectue au-delà de 50 km de son lieu de travail et si sa relocalisation permet la réintégration d'un disponible à la commission. (7-3.20 a))