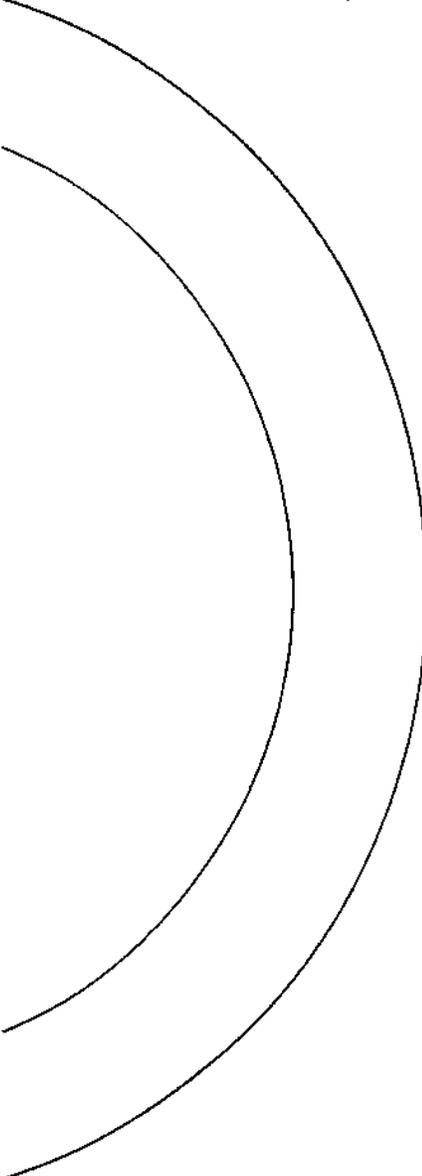




COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

S-3



GUIDE D'INTERPRÉTATION
Convention collective
1983-1985

notre but est d'offrir
un service de qualité
à nos clients et de
leur offrir un
service de qualité
à nos clients et de
leur offrir un
service de qualité

PERSONNEL DE SOUTIEN

**Ministère de l'Éducation
Direction générale des relations
du travail
150, boul. René-Lévesque Est
17^{ème} étage (Québec)
G1R 5X1**

Mai 1984

69-0232 (G)

C/8385/53002



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3
Page 1 de 8

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 de poste à temps plein en 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 CSST.....5-3 (03A)
- Retour au travail à temps partiel.....5-3 (04)
- Jours de congés-maladie et
préretraite.....5-3 (05)
- Ancienne caisse de congés-maladie.....5-3 (06)
- Invalidité durant une mise à pied
temporaire ou vacances.....5-3 (07)
- Assurance-salaire et invalidité
partielle permanent.....5-3 (08)
- Droits de l'employé temporaire.....5-3 (09)
- Droits de l'employé temporaire.....5-3 (10)

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
reprendre le travail.....5-4 (03)
- Naissance durant un congé de
maternité prolongé.....5-4 (04)
- Congé sans traitement et congé
de maternité.....5-4 (05)



- Mise à pied temporaire durant
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)
- Visite chez le médecin.....5-4 (20)
- Congé sans traitement et congé
sans traitement à temps partiel.....5-4 (21)

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 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- Accumulation d'ancienneté lors d'un congé sans traitement à temps partiel.....5-9 (01)
- Congé sans traitement pour utiliser un disponible.....5-9 (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)

6-8.00 PRIMES

- Primes lors de congés ou vacances.....6-8 (01)
- Chef d'équipe.....6-8 (02)
- Vérification de fournaises.....6-8 (03)

6-10.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

- Obligation d'accorder le travail aux employés.....6-10 (01)



7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- Compensation monétaire lors de mutation.....7-1 (01)
- Mutation.....7-1 (02)
- Mutation.....7-1 (03)
- Obligation du disponible d'accepter le poste.....7-1 (04)
- Promotion du disponible.....7-1 (05)
- Obligation du disponible d'accepter le poste.....7-1 (06)
- Obligation de s'adresser au bureau de placement.....7-1 (07)
- Ancienneté des personnes référées par le bureau de placement.....7-1 (08)
- Promotion des personnes référées par le bureau de placement.....7-1 (09)
- Contenu de l'avis d'affichage.....7-1 (10)
- Contenu de l'avis d'affichage.....7-1 (11)
- Exigences particulières lors de l'affichage.....7-1 (12)
- Relocalisation des cadres.....7-1 (13)
- Choix du gérant.....7-1 (14)
- Obligation de s'adresser au bureau de placement.....7-1 (15)
- Obligation d'engager la personne référée.....7-1 (16)
- Promotion pour la personne référée.....7-1 (17)
- Rappel des mises à pied depuis 2 ans.....7-1 (18)
- Rappel des mises à pied.....7-1 (19)
- Rappel des temporaires.....7-1 (20)
- Rappel des temporaires.....7-1 (21)
- Rappel des temporaires.....7-1 (22)
- Obligation de combler le poste temporairement vacant.....7-1 (23)
- Employé disponible et poste temporairement vacant.....7-1 (24)
- Rémunération à verser.....7-1 (25)
- Accord de l'employé pour mutation effectuée selon la clause 7-1.15.....7-1 (26)



7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

- Affectation temporaire.....7-2 (01)
- Durée des mises à pied temporaires.....7-2 (02)

7-3.00 SÉCURITE D'EMPLOI

- Règles et procédures d'application.....
(13 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)
- Permanence du temps partiel.....7-3 (06)
- Déplacement d'un temps plein par
un temps partiel.....7-3 (07)
- Refus de poste par un non-permanent.....7-3 (08)
- Choix entre postes vacants avec nombre
d'heures différent.....7-3 (09)
- Déplacement s'il existe un poste vacant.....7-3 (10)
- Priorité entre un disponible et un
permanent pour un poste vacant d'une
autre classe d'emplois.....7-3 (11)
- Promotion.....7-3 (11 A)
- Réduction d'heures.....7-3 (12)
- Perte d'heures et protection salariale.....7-3 (13)
- Perte d'heures et protection salariale.....7-3 (14)
- Heures de travail d'un employé bénéfi-
ciant d'un forfaitaire.....7-3 (15)
- Protection du taux de l'ancienne
classe pour le temps supplémentaire.....7-3 (16)
- Perte du droit de retour et garanties
salariales.....7-3 (17)
- Refus de déplacer un non-permanent.....7-3 (18)
- Date pour effectuer le déplacement.....7-3 (19)



- Employé en disponibilité qui refuse un poste.....7-3 (20)
- Retraite anticipée et préretraite.....7-3 (21)

- 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)



- 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 Tableau schématique
Procédures pour combler un poste vacant
à temps plein
- ANNEXE 2 Tableau schématique
Procédures pour combler un poste vacant
à temps partiel
- ANNEXE 3 Sécurité d'emploi
Règles et procédures d'application
- ANNEXE 4 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-3

INDEX DES CLAUSES VISÉES PAR LES INTERPRÉTATIONS

| CLAUSES | NOS D'INTERPRÉTATION |
|-----------|---|
| 1-2.07 | 5-4 (15) |
| 1-2.09 | 7-1 (19) |
| 1-2.10 | 1-2 (03) (06) (07); 2-1 (06); 7-3 (05) (06) |
| 1-2.11 | 1-2 (02); 2-1 (02) (03) (05) (06) (07) (08) (09) (10) (15); 7-1 (20) (21) |
| 1-2.16 | 7-1 (02) |
| 1-2.18 | 1-2 (01) (02) |
| 1-2.20 | 1-2 (04); 2-1 (02); 7-3 (01) |
| 1-2.21 | 1-2 (05); 7-3 (02); 8-3 (02) |
| 1-2.22 | 7-1 (02) (05) (09) (17) |
| 1-2.24 | 7-1 (02) |
| 1-2.27 | 1-2 (06) (07); 2-1 (06); 7-3 (05) |
| 1-2.29 | 6-8 (01); 7-3 (16) |
| 2-1.01 | 2-1 (12) (13) (15); 7-3 (04) |
| 2-1.01 a) | 1-2 (01) |
| 2-1.01 b) | 2-1 (02) (03) (04) (05) (06) (07) (08) (09) (10) (11); 5-3 (09) (10) |
| 2-1.01 e) | 10-2 (01) |
| 2-1.02 | 2-1 (14) (16) |
| 2-2.03 | 2-1 (13) (15); 7-2 (02); 8-2 (01) |
| 3-6.00 | 10-1 (02) |
| 5-1.01 | 5-1 (01) (02) (03); 5-4 (19) |
| 5-1.03 | 5-1 (02) |
| 5-1.07 | 2-1 (10) |
| 5-2.01 | 5-2 (02); 6-8 (01) |
| 5-2.03 | 5-2 (01) |
| 5-3.00 | 5-3 (01) (02); 5-4 (02) |
| 5-3.03 | 5-1 (02); 5-3 (03) (03A) (04) (07) (08); 5-4 (04) (20) |
| 5-3.04 | 5-3 (03A) |
| 5-3.31 | 5-3 (07) |
| 5-3.33 | 5-3 (03A) |
| 5-3.37 | 5-3 (03); 5-4 (03) |
| 5-3.39 | 5-3 (05) |
| 5-3.40 | 2-1 (07) |
| 5-3.43 | 5-3 (06) |



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3

| | |
|---------|-----------------------------------|
| 5-3.44 | 5-3 (06) |
| 5-3.50 | 5-3 (03A) (08) |
| 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) (20) |
| 5-4.19 | 5-4 (20) |
| 5-4.21 | 5-4 (10) (11) |
| 5-4.24 | 5-4 (12) (21) |
| 5-4.26 | 5-4 (12) |
| 5-4.28 | 5-4 (13) |
| 5-6.01 | 2-1 (07); 5-6 (01) |
| 5-6.03 | 5-6 (01) |
| 5-6.08 | 6-8 (01) |
| 5-6.10 | 5-6 (01) |
| 5-6.11 | 5-6 (01) |
| 5-6.13 | 5-6 (02) |
| 5-8.04 | 5-8 (01) |
| 5-9.01 | 5-9 (01) (02) |
| 6-1.04 | 2-1 (04) |
| 6-1.05 | 2-1 (03) (04); 7-3 (01) |
| 6-1.06 | 7-3 (01) (03) |
| 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) |
| 6-8.00 | 6-8 (01) |
| 6-8.01 | 6-8 (02) |
| 6-8.04 | 6-8 (03) |
| 6-10.01 | 6-10 (01) |
| 6-10.03 | 6-10 (01) |



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3

| | |
|-----------|---|
| 7-1.03 | 7-3 (11) |
| 7-1.03 a) | 7-1 (01) (02) |
| 7-1.03 b) | 7-1 (06); 7-3 (17) |
| 7-1.03 c) | 7-1 (03) (04) (05) (06) |
| 7-1.03 d) | 7-1 (07) (08) (09) (10) (11) (12); 7-3 (06) |
| 7-1.03 e) | 7-1 (13) (14) |
| 7-1.03 f) | 7-1 (15) (16) (17) |
| 7-1.03 g) | 1-2 (03); 7-1 (18) (19) |
| 7-1.03 h) | 7-1 (20) (21) (22) |
| 7-1.04 | 7-1 (10) (11) (12) |
| 7-1.10 | 7-1 (24) (25) |
| 7-1.13 | 7-1 (23) (24) (25) |
| 7-1.15 | 7-1 (26) |
| 7-1.17 | 7-1 (15) (16) |
| 7-2.02 | 5-2 (02); 7-2 (02) |
| 7-2.03 | 7-2 (02) |
| 7-2.04 | 7-2 (01) |
| 7-2.06 | 5-2 (02) |
| 7-3.01 | 2-1 (02); 7-3 (03) (04) |
| 7-3.03 | 5-3 (02) |
| 7-3.06 | 5-3 (02); 7-3 (07) (08) (09) (10) (11) (11A) (13) (14) (15) |
| 7-3.08 | 7-3 (07) |
| 7-3.10 | 1-2 (07); 7-3 (06) (07) (11A) |
| 7-3.11 | 7-1 (03); 7-3 (09) (12) (13) (14) (15) (17) |
| 7-3.12 | 7-1 (01) (03); 7-3 (14) (16) (17) |
| 7-3.14 | 5-3 (05); 7-3 (18) (19) (20) (21) |
| 7-3.15 | 5-4 (15); 5-9 (02); 7-1 (03) (04) (06) (18) (19) (24); 7-3 (17) (18) |
| 7-3.17 | 7-1 (07) |
| 7-4.00 | 5-3 (08); 7-4 (01) |
| 8-1.01 | 5-9 (01); 8-1 (01) |
| 8-1.03 | 5-9 (01) |
| 8-1.04 | 1-2 (03); 7-1 (18); 8-1 (02) |
| 8-1.05 | 8-3 (01) |
| 8-1.12 | 5-9 (01) |
| 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 | 6-8 (03); 7-3 (15); 8-2 (01); 8-3 (02) |
| 8-3.04 | 7-3 (16) |



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3

| | |
|---------|-----------|
| 8-4.00 | 8-4 (01) |
| 8-4.01 | 8-4 (02) |
| 8-4.04 | 8-4 (03) |
| 10-1.03 | 10-1 (01) |
| 10-1.07 | 10-1 (02) |
| 10-2.00 | 10-2 (01) |



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.18 Période d'essai

N° interprétation

1-2 (01)

Sujet de l'interprétation

Préavis de cessation d'emploi

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.18; 2-1.01 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.18 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

84-04-10

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. : 1-2.11; 1-2.18

S.A.E.: 1458 - 1533 - 2497



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.10 Permanence

N° interprétation

1-2 (03)

Sujet de l'interprétation

Calcul suite à une mise à pied

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.10; 7-1.03 g); 8-1.04 b)
S.A.E.: 2389 - 2960



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.20 Poste

N° interprétation

1-2 (04)

Sujet de l'interprétation

Affectation à des lieux différents

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.20

S.A.E.: 2580



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3

Article
1-2.00 DEFINITIONS
1-2.21 Poste à temps partiel

N° interprétation
1-2 (05)

Sujet de l'interprétation
Division de poste à temps plein en temps partiel

Date d'émission
84-04-10

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 2^e paragraphe de la clause 1-2.21 interdit c'est de diviser un poste à temps plein en plusieurs postes à temps partiel.

Documents de référence:

C.C. : 1-2.21
S.A.E.: 2866 - 2867 - 2868 - 2886 - 2807 - 2580



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.27 Service actif

N° interprétation

1-2 (06)

Sujet de l'interprétation

Période d'invalidité

Date d'émission

84-04-10

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

Oui. L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident de travail, tant que l'employé en cause continue de recevoir des prestations pour telles invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.27.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.10; 1-2.27



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

1-2.00 DEFINITIONS
1-2.27 Service actif

N° interprétation

1-2 (07)

Sujet de l'interprétation

Acquisition de la permanence

Date d'émission

84-04-10

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 autre qu'à temps partiel peut être compté pour les fins de l'acquisition de la permanence. Cependant, il existe une exception à ce principe prévue à la clause 7-3.10 par laquelle le temps effectué à titre d'employé à temps partiel peut être compté aux fins de l'acquisition de la permanence. De plus, le dernier paragraphe de la clause 1-2.10 prévoit que l'employé qui a déjà acquis sa permanence et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut d'employé permanent s'il n'y a pas eu de rupture de son lien d'emploi depuis qu'il a acquis sa permanence.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.10; 1-2.27; 7-3.10
S.A.E.: 2831



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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 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. : 1-2.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

N° interprétation

2-1 (02)

Sujet de l'interprétation

Dépassement de la période d'emploi prévue

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.11; 1-2.20; 2-1.01 b); 7-3.01

S.A.E.: 871 - 2880



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

Sujet de l'interprétation

Nature des informations à communiquer au
temporaire

N° interprétation

2-1 (03)

Date d'émission

84-04-10

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 7-1.13).

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. : 1-2.11; 2-1.01 b); 6-1.05
S.A.E.: 934 - 2516



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

Sujet de l'interprétation

Classement du temporaire

N° interprétation

2-1 (04)

Date d'émission

84-04-10

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.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01 b); 6-1.04; 6-1.05

S.A.E.: 1582 - 1140



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

Sujet de l'interprétation

Préavis de fin d'emploi

N° interprétation

2-1 (05)
Page 1 de 2

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.11; 2-1.01 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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. : 1-2.11; 1-2.10; 1-2.27; 2-1.01 b)
S.A.E.: 2722 - 2723 - 2589



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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) 5-8.00 (responsabilité civile), 6-7.00 (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, 5-8.00, 6-7.00 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. : 1-2.11; 2-1.01 b); 5-3.40; 5-6.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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 des avantages de la convention relativement aux heures de travail.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.11; 2-1.01 b); 8-2.01; 8-2.02
S.A.E.: 435 - 1177



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

Sujet de l'interprétation

Horaire d'été et temporaire

N° interprétation

2-1 (09)

Date d'émission

84-04-10

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 des avantages de la convention relativement aux heures de travail. La clause 8-2.09 prévoit la possibilité d'une réduction du nombre d'heures de travail l'été, à moins que la résolution, règlement ou convention antérieure qui donnait droit à des heures moindres ne comportait une restriction pour les employés temporaires.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.11; 2-1.01 b); 8-2.09

S.A.E.: 435



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

Sujet de l'interprétation

Politique des tempêtes de neige

N° interprétation

2-1 (10)

Date d'émission

84-04-10

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

Documents de référence:

c.c. : 1-2.11; 2-1.01 b); 5-1.07
S.A.E.: 1177



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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. : 1-2.11; 2-1.01; 2-2.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.02



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de jours consécutifs

N° interprétation

5-1 (01)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Période d'invalidité et congés spéciaux

N° interprétation

5-1 (02)

Date d'émission

84-04-10

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; 5-1.03; 5-3.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-1.00 CONGES SPECIAUX

Sujet de l'interprétation

Grand-père, grand-mère

N° interprétation

5-1 (03)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

Sujet de l'interprétation

Régimes supérieurs

N° interprétation

5-2 (01)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

N° interprétation

5-2 (02)

Sujet de l'interprétation

Mise à pied temporaire et jours fériés

Date d'émission

84-04-10

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).

Cependant, veuillez noter que des dispositions particulières sont prévues à cet égard, à la clause 7-2.02, pour les employés de cafétéria mis à pied pendant la période de fermeture à l'occasion des Fêtes.

Documents de référence:

c.c. : 5-2.01; Annexe II; 7-2.02; 7-2.06 a contrario
S.A.E.: 1501 - 1554 - 1968



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (01)

Sujet de l'interprétation

Abolition du poste d'un employé invalide

Date d'émission

84-04-10

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:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (02)

Sujet de l'interprétation

Déplacement d'un employé invalide

Date d'émission

84-04-10

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 7-3.06.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.03; 7-3.06



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (03)

Sujet de l'interprétation

Perte des bénéfices de la R.A.A.Q.

Date d'émission

84-04-10

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; 5-3.37



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (03A)

Sujet de l'interprétation

Prestations de la C.S.S.T.

Date d'émission

84-04-10

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 invalide pour une cause étrangère à cet accident de travail.

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.

Tel ne serait cependant pas le cas si l'invalidité résultait de l'incapacité partielle permanente auquel cas la clause 5-3.50 trouverait l'application.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.03; 5-3.04; 5-3.33; 5-3.50



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (04)

Sujet de l'interprétation

Retour au travail à temps partiel

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (05)

Sujet de l'interprétation

Jours de congés-maladie et préretraite

Date d'émission

84-04-10

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. : 7-3.14 A)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (06)

Sujet de l'interprétation

Ancienne caisse de congés-maladie

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

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

N° interprétation

5-3 (07)

Sujet de l'interprétation

Invalidité durant une mise à pied temporaire
ou vacances

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-3.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Assurance-salaire et invalidité partielle permanente

N° interprétation

5-3 (08)

Date d'émission

84-04-10

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

En vertu de la clause 5-3.50, un employé qui recevrait de la CSST une rente annuelle inférieure à la prestation qu'il aurait reçu en vertu du régime d'assurance-salaire bénéficie de la différence entre sa rente et ce qu'il aurait reçu en vertu du régime d'assurance-salaire s'il est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03.

Documents de référence:

c.c. : 5-3.03; 5-3.50; 7-4.00



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-3.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Droits de l'employé temporaire

N° interprétation

5-3 (09)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé temporaire a-t-il droit aux dispositions de l'article 5-3.00 concernant 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 5-3.00 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 5-3.00 s'appliquent.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-3.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sujet de l'interprétation

Droits de l'employé temporaire

N° interprétation

5-3 (10)

Date d'émission

84-04-10

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 concernant les accidents du travail à compte 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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Durée du congé de maternité

N° interprétation

5-4 (01)

Date d'émission

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Certificat médical pour reprendre le travail

N° interprétation

5-4 (03)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Naissance durant un congé de maternité prolongé

N° interprétation

5-4 (04)

Date d'émission

84-04-10

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

S-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement et congé de maternité

N° interprétation

5-4 (05)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Une 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

5-3

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

84-04-10

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 (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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de "service"

N° interprétation

5-4 (07)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Notion de "service"

N° interprétation

5-4 (08)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Travail chez un autre employeur durant le congé de maternité

N° interprétation

5-4 (09)

Date d'émission

84-04-10

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). 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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé pour adoption - motifs

N° interprétation

5-4 (10)

Date d'émission

84-04-10

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 A); 5-4.21 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Ordonnance de placement et prise en charge

N° interprétation

5-4 (11)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

1. Cette expression signifie l'ordonnance du tribunal préalable à l'adoption et confère l'autorité parentale à l'adoptant. Cette 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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement en prolongation

N° interprétation

5-4 (12)

Date d'émission

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Retrait préventif en cas d'allaitement

N° interprétation

5-4 (14)

Date d'émission

84-04-10

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. Si cette employée demande d'être affectée à d'autres tâches, la commission est-elle tenue d'accepter la demande?

RÉPONSE

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.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.18; 5-3.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Droits parentaux et employé en disponibilité

N° interprétation

5-4 (15)

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.07; 5-4.05; 7-3.15



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Avancement d'échelon

N° interprétation

5-4 (17)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Report des vacances

N° interprétation

5-4 (18)

Date d'émission

84-04-10

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 dans les deux semaines avant l'expiration du congé de maternité.

Documents de référence:

c.c. : 5-4.13



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congés spéciaux

N° interprétation

5-4 (19)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Visite chez le médecin

N° interprétation

5-4 (20)

Date d'émission

84-04-10

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 si elle présente un certificat médical à cet effet. En principe, le congé spécial n'est pas rémunéré mais l'employé peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance-salaire.

Documents de référence:

c.c.: 5-4.18 B); 5-4.19; 5-3.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement et congé sans traitement
à temps partiel

N° interprétation

5-4 (21)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

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

RÉPONSE

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

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

Documents de référence:

c.c.: 5-4.24



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

QUESTION

Le service actif sert-il à déterminer le palier de vacances prévu à la clause 5-6.10?

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, 5-6.10 et 5-6.11)

Ancienneté au 30 juin: 22 ans

Jours de service
actif à retenir

- | | |
|--|-----|
| 1- Jours de travail effectués entre le 1er juillet et le 30 juin: 100 | 100 |
| 2- Jours d'invalidité (5-3.00) entre le 1er juillet et le 30 juin: 120 | 120 |
| 3- Jours de congés sans traitement entre le 1er juillet et le 30 juin: 30 (hypothèse 1 mois = 22 jours) | 0 |
| 4- Jours d'invalidité pour accident du travail (5-9.00) entre le 1er juillet et le 30 juin: 5 | 5 |

225

Documents de référence:

c.c. : 5-6.01; 5-6.03; 5-6.10; 5-6.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-6.00 VACANCES

Sujet de l'interprétation

Détermination du palier de vacances

N° interprétation

5-6 (01)
Page 2 de 2

Date d'émission

84-04-10

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 jours de vacances.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-6.00 VACANCES

Sujet de l'interprétation

Report des vacances de l'employé invalide

N° interprétation

5-6 (02)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

La clause 5-6.13 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. : 5-6.13



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-8.00 RESPONSABILITE CIVILE

Sujet de l'interprétation

Domages aux biens de l'employé

N° interprétation

5-8 (01)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

5-9.00 CONGE SANS TRAITEMENT

Sujet de l'interprétation

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

N° interprétation

5-9 (01)

Date d'émission

84-04-10

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 (8-1.01) 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. : 5-9.01; 8-1.01; 8-1.03; 8-1.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

5-9.00 CONGE SANS TRAITEMENT

Sujet de l'interprétation

Congé sans traitement pour utiliser un disponible

N° interprétation

5-9 (02)

Date d'émission

84-04-10

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. : 5-9.01; 7-3.15 f)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

Sujet de l'interprétation

Arbitrage sur le classement

N° interprétation

6-1 (01)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

L'arbitre n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire. La commission possède alors le choix de ramener ses fonctions à ce qu'elles étaient avant le grief ou, si elle maintient les fonctions, elle doit combler le poste selon le chapitre 7-0.00.

Documents de référence:

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

Sujet de l'interprétation

Avancement d'échelon et études

N° interprétation

6-2 (01)

Date d'émission

84-04-10

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-3

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

84-04-10

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-3

Article

6-2.00 DETERMINATION DE L'EHELON

Sujet de l'interprétation

Gel de l'avancement en 1983

N° interprétation

6-2 (03)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

6-8.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Primes lors de congés ou vacances

N° interprétation

6-8 (01)

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.29; 5-2.01; 5-6.08



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

6-8.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Chef d'équipe

N° interprétation

6-8 (02)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

L'expression "groupe de cinq employés et plus", à la clause 6-8.01 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. : 6-8.01 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

6-8.00 PRIMES

Sujet de l'interprétation

Vérification de fournaises

N° interprétation

6-8 (03)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 6-8.04; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

6-10.00 LOCATION ET PRET DE SALLES
OU DE LOCAUX

N° interprétation

6-10 (01)

Sujet de l'interprétation

Obligation d'accorder le travail aux
employés

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Non, à moins que la commission en ait autrement convenu par arrangement local.

Documents de référence:

c.c. : 6-10.01; 6-10.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Compensation monétaire lors de mutation

N° interprétation

7-1 (01)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

L'employé qui a demandé une mutation ou une rétrogradation à un poste conformément à 7-1.03 a) a-t-il droit à la compensation monétaire prévue à la clause 7-3.12?

RÉPONSE

Non. La compensation de la clause 7-3.12 ne s'applique pas dans le cas d'un mouvement volontaire d'un employé tel le cas de l'employé ayant demandé une mutation ou rétrogradation volontaire. Il en est de même pour la compensation prévue à la clause 7-3.11.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 a); 7-3.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Mutation

N° interprétation

7-1 (02)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

L'employé qui a demandé une mutation peut-il être promu dans le cadre de 7-1.03 a).

RÉPONSE

Non. La mutation est définie à la clause 1-2.16 comme le mouvement d'un employé à l'intérieur de la même classe d'emplois ou entre classes d'emplois comportant une rémunération dont le maximum de l'échelle est identique.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.16; 1-2.22; 1-2.24; 7-1.03 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Mutation

N° interprétation

7-1 (03)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

L'employé en disponibilité à qui est offert à l'étape 7-1.03 c) 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. Il bénéficie alors de la protection salariale prévue aux clauses 7-3.11 et 7-3.12, y compris un droit de retour à son ancienne classe d'emplois.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 c); 7-3.11; 7-3.12; 7-3.15 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation du disponible d'accepter le poste

N° interprétation

7-1 (04)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

L'employé en disponibilité de la classe d'emplois agent de bureau, peut-il à l'étape 7-1.03 c) refuser un poste de conducteur de véhicule léger?

RÉPONSE

Non, mais cet employé se voit maintenir sa classe d'emplois et son traitement et il bénéficie d'un droit de retour.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 c); 7-3.15 a); 7-3.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Promotion du disponible

N° interprétation

7-1 (05)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé en disponibilité peut-il obtenir une promotion à l'étape 7-1.03 c)?

RÉPONSE

Non. Toute promotion est interdite à cette étape.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.22; 7-1.03 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation du disponible d'accepter le poste

N° interprétation

7-1 (06)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé en disponibilité peut-il obtenir un poste à temps plein avec plus ou moins d'heures que son ancien poste?

RÉPONSE

Oui. De plus, il est tenu d'accepter un tel poste, s'il est à temps plein.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 b); 7-1.03 c); 7-3.15 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation de s'adresser au bureau de placement

N° interprétation

7-1 (07)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

La commission est-elle dans l'obligation de s'adresser au bureau régional de placement à l'étape 7-1.03 d)?

RÉPONSE

Oui. La commission doit s'adresser au bureau régional de placement à défaut d'avoir comblé le poste aux étapes a), b) ou c) de la clause 7-1.03.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 d); 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

7-1 (08)

Sujet de l'interprétation

Ancienneté des personnes référées par le bureau de placement

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Aux fins d'application de 7-1.03 d), 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. : 7-1.03 d)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Promotion des personnes référées par le bureau de placement

N° interprétation

7-1 (09)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Les personnes référées par le bureau régional de placement peuvent-elles être promues à l'étape 7-1.03 d)?

RÉPONSE

Non. Seulement les employés de la commission peuvent obtenir une promotion à l'étape 7-1.03 d).

Documents de référence:

c.c. : 1-2.22; 7-1.03 d)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Contenu de l'avis d'affichage

N° interprétation

7-1 (10)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Que doit contenir l'avis d'affichage prévue à 7-1.03 d)?

RÉPONSE

La clause 7-1.04 prévoit les éléments que comporte l'avis d'affichage.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 d); 7-1.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Contenu de l'avis d'affichage

N° interprétation

7-1 (11)

Date d'émission

84-04-10

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. : 7-1.03 d); 7-1.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Exigences particulières lors de l'affichage

N° interprétation

7-1 (12)

Date d'émission

84-04-10

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. : 7-1.03 d); 7-1.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Relocalisation des cadres

N° interprétation

7-1 (13)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Tous les cadres en disponibilité à la commission peuvent-ils bénéficier de l'étape 7-1.03 e)?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 e)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Choix du gérant

N° interprétation

7-1 (14)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Si la commission a plusieurs gérants en disponibilité, doit-elle en vertu de 7-1.03 e) choisir celui qui possède le plus d'ancienneté ou qui possède la durée de période d'emploi la plus longue?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 e)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation de s'adresser au bureau de placement

N° interprétation

7-1 (15)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

A l'étape 7-1.03 f), 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. : 7-1.03 f); 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Obligation d'engager la personne référée

N° interprétation

7-1 (16)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

A l'étape 7-3.03 f), 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. : 7-1.03 f); 7-3.17



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Promotion pour la personne référée

N° interprétation

7-1 (17)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

A l'étape 7-1.03 f), le salarié référé par le bureau régional de placement peut-il bénéficier d'une promotion?

RÉPONSE

Non.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.22; 7-1.03 f)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des mises à pied depuis 2 ans

N° interprétation

7-1 (18)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

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. : 7-1.03 g); 7-3.15 g); 8-1.04 b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des mises à pied

N° interprétation

7-1 (19)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

A l'étape 7-1.03 g), 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 7-1.03 g) et le droit de rappel régional prévu à 7-3.15 g) pour les employés ayant complété une année de service actif.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.09; 7-1.03 g); 7-3.15 g)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des temporaires

N° interprétation

7-1 (20)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Le rappel des temporaires à l'étape 7-1.03 h) 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. : 1-2.11; 7-1.03 h)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des temporaires

N° interprétation

7-1 (21)

Date d'émission

84-04-10

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 7-1.03 h)?

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. : 1-2.11; 7-1.03 h)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rappel des temporaires

N° interprétation

7-1 (22)

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.11; 7-1.03 h)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

7-1 (23)

Sujet de l'interprétation

Obligation de combler le poste temporairement vacant

Date d'émission

84-04-10

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. : 7-1.13



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

7-1 (24)

Sujet de l'interprétation

Employé disponible et poste temporairement vacant

Date d'émission

84-04-10

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 7-1.10 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. : 7-1.10; 7-1.13; 7-3.15 f)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Sujet de l'interprétation

Rémunération à verser

N° interprétation

7-1 (25)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, dans la mesure où la période 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. : 7-1.10; 7-1.13



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

N° interprétation

7-1 (26)

Sujet de l'interprétation

Accord de l'employé pour mutation effectuée selon la clause 7-1.14

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Si la commission mute un employé conformément à la clause 7-1.14, l'accord du syndicat est requis, mais l'accord de l'employé est-il nécessaire?

RÉPONSE

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

Documents de référence:

c.c. : 7-1.14



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Affectation temporaire

N° interprétation

7-2 (01)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, si l'employé possède les qualifications requises.

Documents de référence:

c.c. : 7-2.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

Sujet de l'interprétation

Durée des mises à pied temporaires

N° interprétation

7-2 (02)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Modification de tâches

N° interprétation

7-3 (01)

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.20; 6-1.05; 6-1.06



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. La clause 1-2.21 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. : 1-2.21



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Assignment des tâches d'un poste aboli

N° interprétation

7-3 (03)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui, dans la mesure où une telle assignation n'occasionne pas une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des employés.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.01; 6-1.06



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Dates d'abolition

N° interprétation

7-3 (04)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

La commission peut-elle effectuer de réduction de personnel à des dates différentes pour différentes catégories d'employés de soutien couverts par la même convention?

RÉPONSE

Non. La commission ne doit effectuer de réduction de personnel 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 de réduction de personnel pour chaque certificat d'accréditation.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01; 7-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Date pour calculer la permanence

N° interprétation

7-3 (05)

Date d'émission

84-04-10

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. : 1-2.10; 1-2.27



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Permanence du temps partiel

N° interprétation

7-3 (06)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé à temps partiel qui occupe, par voie de déplacement, un poste à temps plein obtient sa permanence dès l'occupation du poste s'il a au moins l'équivalent de deux années de service actif. Un employé à temps partiel et non permanent qui occupe un poste à temps plein suite à un affichage bénéficie-t-il du même avantage?

RÉPONSE

Non. Dans ce cas, pour obtenir sa permanence, l'employé doit compléter une période additionnelle de deux années de service actif dans son nouveau poste à temps plein.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.10; 7-1.03 d); 7-3.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Déplacement d'un temps plein par un temps partiel

N° interprétation

7-3 (07)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. Dans la mesure où l'employé ainsi déplacé soit le moins ancien de la classe d'emplois où s'effectue le déplacement, la convention ne limite pas le droit d'un employé non permanent de déplacer un employé permanent détenant moins d'ancienneté.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.06 A) b); 7-3.06 B) b); 7-3.08; 7-3.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

7-3 (08)

Sujet de l'interprétation

Refus de poste par un non-permanent

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé non permanent peut-il, dans le cadre de la clause 7-3.06, 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. : 7-3.06 A) b); 7-3.06 B) b)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Choix entre postes vacants avec nombre d'heures différent

N° interprétation

7-3 (09)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Oui. La convention permet à cet employé de choisir entre les postes à temps plein vacants de sa classe d'emplois, même ceux comportant moins d'heures de travail. Dans un tel cas l'employé bénéficiera de la protection salariale prévue à la clause 7-3.11 pour la perte des heures même s'il avait le choix d'occuper un poste comportant le même nombre d'heures. La protection salariale de la clause 7-3.11 s'applique lorsque l'employé occupe un poste avec moins d'heures.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.06 A) c); 7-3.06 B) c); 7-3.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Déplacement s'il existe un poste vacant

N° interprétation

7-3 (10)

Date d'émission

84-04-10

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. : 7-3.06 A) c); 7-3.06 B) c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Priorité entre un disponible et un permanent pour un poste vacant d'une autre classe d'emplois

N° interprétation

7-3 (11)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé régulier permanent dont le poste est aboli ne peut être relocalisé dans sa classe d'emplois. Un poste vacant à temps plein existe dans une autre classe d'emplois. Doit-on accorder ce poste à cet employé ou au disponible de la classe d'emplois du poste vacant?

RÉPONSE

Le poste sera accordé à l'employé régulier permanent dont le poste est aboli car 7-3.06 A) c) 3) dispose que le choix de cet employé s'effectue préalablement à l'application de la clause 7-1.03.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.06 A) c); 7-1.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Promotion

N° interprétation

7-3 (11 A)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé peut-il, par le jeu des mouvements de personnel prévus à la clause 7-3.06, obtenir un poste qui constituerait pour lui une promotion?

RÉPONSE

Non. La clause 7-3.10 prévoit explicitement que ces mouvements ne peuvent entraîner de promotion.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.06; 7-3.10



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

5-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Réduction d'heures

N° interprétation

7-3 (12)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé régulier non permanent dont le poste de secrétaire à 35 heures est aboli n'a d'autre choix que d'occuper un poste vacant de secrétaire à 30 heures. Bénéficie-t-il de la protection salariale de la clause 7-3.11?

RÉPONSE

Non. La protection salariale de la clause 7-3.11 ne s'applique pas au non-permanent.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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 7-3.11?

RÉPONSE

Oui. La protection salariale de la clause 7-3.11 s'applique lorsque l'employé occupe dans le cadre de 7-3.06 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 peut bénéficier de la protection salariale puisque son choix s'est exercé dans le cadre de 7-3.06 et ce malgré le fait que l'employé aurait pu éviter la protection salariale.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.06; 7-3.11



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Perte d'heures et protection salariale

N° interprétation

7-3 (14)

Date d'émission

84-04-10

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 à 30 heures soit le titulaire d'un poste d'auxiliaire en informatique à 32½ heures. Doit-elle accepter le poste d'auxiliaire en informatique pour bénéficier des protections salariales?

RÉPONSE

Non. Pour bénéficier de la protection de 7-3.12, 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 du taux de traitement de secrétaire dans son nouveau poste.

Il en est de même en ce qui concerne la protection salariale de la clause 7-3.11 en cas de réduction d'heures, i.e. cette protection s'applique même si l'employé choisit, entre deux postes comportant moins d'heures, celui qui comporte le moins d'heures.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.06; 7-3.11; 7-3.12



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

N° interprétation

7-3 (15)

Sujet de l'interprétation

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

Date d'émission

84-04-10

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 7-3.11. 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. : 7-3.06; 7-3.11; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Protection du taux de l'ancienne classe pour le temps supplémentaire

N° interprétation

7-3 (16)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé permanent réaffecté dans une autre classe d'emplois et qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 7-3.12 est-il rémunéré pour le temps supplémentaire selon le taux de son ancienne classe d'emplois?

RÉPONSE

Oui, en vertu de 7-3.12 il conserve pour les fins du temps supplémentaire le taux de traitement de son ancienne classe d'emplois.

Documents de référence:

c.c. : 1-2.29; 7-3.12; 8-3.04



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3

Article
7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation
Perte du droit de retour et garanties salariales

N° interprétation
7-3 (17)

Date d'émission
84-04-10

QUESTION

Un agent de bureau classe I, 35 heures/semaine, dont le poste est aboli, a été réaffecté comme agent de bureau classe II, 35 heures/semaine. La commission décide d'ouvrir un poste d'agent de bureau classe I à 32½ heures/semaine et offre le poste à l'employé dans le cadre de 7-1.03 b). Celui-ci perdra-t-il ses protections salariales s'il refuse le poste?

RÉPONSE

S'il n'accepte pas le poste il perdra les bénéfices de la protection salariale et du droit de retour prévus à la clause 7-3.12 malgré que le poste offert comporte moins d'heures que son ancien poste. Tant que le poste offert est à temps plein il doit l'accepter sous peine de perdre les bénéfices de la clause 7-3.12.

Documents de référence:

c.c. : 7-1.03 b); 7-3.11; 7-3.12; 7-3.15 a)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Refus de déplacer un non-permanent

N° interprétation

7-3 (18)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé en disponibilité référé par le BRP peut-il refuser de déplacer un non-permanent dans le cadre de 7-3.14 E) pour le seul motif qu'il s'agit d'un déplacement?

RÉPONSE

Non. La convention ne permet pas à cet employé de refuser un tel poste pour le seul motif qu'il s'agit d'un déplacement.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.15 a); 7-3.14 E)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Date pour effectuer le déplacement

N° interprétation

7-3 (19)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. Le déplacement doit s'effectuer dans les soixante jours suivant la date annuelle d'abolition des postes et l'employé non permanent doit recevoir son avis au moins trente jours à l'avance.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.14 E)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Employé en disponibilité qui refuse un poste

N° interprétation

7-3 (20)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Un employé en disponibilité à qui un poste est offert dans le cadre de la clause 7-3.15 peut-il bénéficier d'une prime de séparation s'il n'accepte pas le poste offert?

RÉPONSE

Non, une telle prime ne peut être accordée à l'employé qui démissionne pour refus de poste.

Documents de référence:

c.c. : 7-3.14 B)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Retraite anticipée et prêretraite

N° interprétation

7-3 (21)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

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

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

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

84-04-10

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 concernant les 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 capable 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 est disponible. Il serait prudent d'expédier un avis écrit à cet effet à l'employé.

Documents de référence:

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



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-1.00 ANCIENNETE

Sujet de l'interprétation

Gérant

N° interprétation

8-1 (01)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Non, l'ancienneté de celui-ci correspond à sa période d'emploi à la commission mais elle ne peut être utilisée pour l'intégrer dans une des classes d'emplois prévues au plan de classification ni pour fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel.

Documents de référence:

c.c. : 8-1.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-1.00 ANCIENNETE

Sujet de l'interprétation

Perte d'ancienneté pour absence

N° interprétation

8-1 (02)

Date d'émission

84-04-10

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. : 8-1.04 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-2.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Sujet de l'interprétation

Changement d'horaire de travail

N° interprétation

8-2 (01)

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

Non. 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-3

Article

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Sujet de l'interprétation

Obligation d'effectuer le temps supplémentaire

N° interprétation

8-3 (01)

Date d'émission

84-04-10

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.

Documents de référence:

c.c. : 8-3.05



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention
S-3

| |
|--|
| Article 8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE |
| Sujet de l'interprétation Temps partiel et temps supplémentaire |

| |
|-------------------------------|
| N° interprétation 8-3 (02) |
| Date d'émission 84-04-10 |

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 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. : 1-2.21; 8-3.01



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Congédiement

N° interprétation

8-4 (01)
Page 1 de 3

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

Comment la commission doit-elle procéder dans l'application de l'article 8-4.00?

RÉPONSE

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé, contenant l'exposé des motifs à l'origine de cette mesure.

- Remettre une copie au syndicat dans les 3 jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé.

Convocation de l'employé

Si la commission décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire, l'employé doit recevoir:

- a) un préavis écrit d'au moins 24 heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter;
- b) le préavis doit indiquer le motif de la convocation ainsi que le fait que l'employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

- Copie de ce préavis est transmise au syndicat dans le même délai.

Remise de main à main d'une mesure disciplinaire

Cette façon de faire ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

N° interprétation

8-4 (01)

Page 2 de 3

Sujet de l'interprétation

Congédiement

Date d'émission

84-04-10

RÉPONSE (suite)

Le congédiement

Sauf en cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission scolaire, le syndicat et l'employé concerné.

L'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures avant la rencontre spécifiant:

- l'heure et l'endroit;
- le motif de la convocation;
- le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical.

Dans le cas de suspension indéfinie ou de congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission scolaire, l'employé concerné et le syndicat est convoquée dans les 48 heures de la décision initiale de la commission scolaire.

Application de la décision

Suite à cette rencontre, la commission scolaire doit informer l'employé concerné par un préavis écrit et ce, dans le délai de 30 jours de l'incident ou de la connaissance que la commission en a eue de sa décision finale. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Congédiement

N° interprétation

8-4 (01)
Page 3 de 3

Date d'émission

84-04-10

RÉPONSE (suite)

Invocation d'une infraction inscrite au dossier

La commission scolaire ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les 12 mois de cette infraction, sauf si plus d'une infraction de même nature ont été commises à l'intérieur de ces 12 mois, auquel cas chacune de ces infractions y compris la première ne peut être invoquée que dans les 24 mois de chacune d'elles.

Toute mesure devenue caduque est retirée du dossier.

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Mesures administratives

N° interprétation

8-4 (02)

Date d'émission

84-04-10

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-3

Article

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Sujet de l'interprétation

Perte d'ancienneté pour absence

N° interprétation

8-4 (03)

Date d'émission

84-04-10

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. : 8-1.04 c)



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

Article

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

Sujet de l'interprétation

Temps supplémentaire

N° interprétation

10-1 (01)

Date d'émission

84-04-10

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

Si le cumul des heures requises pour le travail à accomplir et des heures de la semaine de travail excède pour un employé la durée de la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent, la priorité prévue à la clause 10-1.03 ne s'applique pas à cet employé.

Documents de référence:

c.c. : 10-1.03



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

Sujet de l'interprétation

Cotisation syndicale

N° interprétation

10-1 (02)

Date d'émission

84-04-10

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 10-1.07, l'article 3-6.00 (retenue syndicale) s'applique à ces employés.

Documents de référence:

c.c. : 3-6.00; 10-1.07



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

10-2.00 SERVICE DE GARDE EN MILIEU
SCOLAIRE

N° interprétation

10-2 (01)

Sujet de l'interprétation

Service de garde en milieu scolaire

Date d'émission

84-04-10

QUESTION

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

RÉPONSE

En principe oui, cependant un tel employé à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve son statut antérieur s'il n'y a pas rupture de son lien d'emploi.

Documents de référence:

c.c. : 2-1.01 e); 10-2.00



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3
Page 1 de 13

Date d'émission

84-04-10

1- Introduction

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

- A- règles concernant les réductions de personnel;
- 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 7-3.01 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 et le consulter 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. (réf.: 7-3.02 et 7-3.04).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3
Page 2 de 13

Date d'émission

84-04-10

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, 7-3.05 à 7-3.13 et 7-3.16 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. Dans ces deux cas l'employé concerné bénéficie essentiellement des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations (7-3.06).

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 (7-3.06 A) a) et 7-3.06 B) a). Cet employé reçoit un préavis écrit d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie (7-3.07 c)).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 3 de 13

Date d'émission

84-04-10

b) l'employé régulier non permanent

Cet employé bénéficie du choix entre les deux possibilités suivantes:

1. soit être réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois à 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 (7-3.06 A) b) et 7-3.06 B) b)). Cette réaffectation ne peut cependant s'effectuer dans les cas suivants:
 - s'il ne remplit pas les exigences particulières du poste déterminées par la commission (7-3.06 C));
 - si la commission a l'intention d'abolir le poste vacant conformément à la clause 7-1.01;
 - si des employés ayant demandés une mutation ou rétrogradation, des employés en disponibilité ou des employés bénéficiant d'un droit de retour doivent occuper le poste conformément aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 7-1.03;



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 4 de 13

Date d'émission

84-04-10

b) l'employé régulier non permanent (suite)

2. soit déplacer dans la localité de son choix l'employé le moins ancien de la localité choisie dans sa classe d'emplois et ce, 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 (7-3.06 A) b); 7-3.06 B) b). Cette réaffectation ne peut cependant s'effectuer s'il ne remplit pas les exigences du plan de classification et les exigences particulières du poste (7-3.06 C)).

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.

Par contre, l'employé régulier non permanent occupant un poste à temps partiel acquiert sa permanence s'il déplace un employé occupant un poste à temps plein et s'il a deux années de service actif (7-3.10).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 5 de 13

Date d'émission

84-04-10

b) l'employé régulier non permanent (suite)

A défaut par l'employé de bénéficier des choix décrits ci-haut, il est mis à pied et reçoit à cet égard un préavis écrit d'au moins un mois (7-3.06 A) b); 7-3.06 B) b); 7-3.07 b)).

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 deux choix. (7-3.06 A) c)); 7-3.06 B) c)).

1. Soit d'être réaffecté à un poste vacant à temps plein de sa classe d'emplois à la commission et ce préalablement à l'application de la clause 7-1.03. Cette réaffectation ne peut cependant s'effectuer s'il ne remplit pas les exigences particulières du poste (7-3.06 C) ou si la commission a l'intention d'abolir le poste vacant conformément à la clause 7-1.01.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3
Page 6 de 13

Date d'émission

84-04-10

c) L'employé régulier permanent (suite)

2. soit de déplacer dans la localité de son choix l'employé à temps plein de sa classe d'emplois qui possède le moins d'ancienneté dans la mesure où il remplit les exigences particulières du 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.

Cependant, la convention prévoit à la clause 7-3.13 que l'employé permanent ne peut refuser un poste situé à plus de 50 km de son lieu de travail ou 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.

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: (7-3.06 A) c); 7-3.06 B) c));

1. soit d'être réaffecté à un poste vacant à temps plein d'une autre classe d'emplois à la commission et ce préalablement à l'application de la clause 7-1.03. Cette réaffectation ne peut cependant s'effectuer s'il ne remplit pas les exigences du plan de classification et les exigences particulières du poste (7-3.06 C)) ou si la commission a l'intention d'abolir le poste vacant conformément à la clause 7-1.01.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 7 de 13

Date d'émission

84-04-10

c) l'employé régulier permanent (suite)

2. soit de déplacer, dans la localité de son choix, l'employé non permanent d'une autre classe d'emplois occupant un poste à temps plein qui possède le moins d'ancienneté dans la mesure où l'employé concerné remplit les exigences du plan de classification et les exigences particulières du poste (7-3.06 C).

Sujet à l'application du rayon de 50 km (7-3.13) l'employé doit exercer l'un ou l'autre de ces choix avant de pouvoir être mis en disponibilité. Dans ce dernier cas, l'employé bénéficie d'un préavis écrit d'un mois (7-3.07 b)).

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

Cet employé ne bénéficie d'aucune protection salariale.

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 (7-1.03 g) et 8-1.04 b)).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 8 de 13

Date d'émission

84-04-10

2- Les employés régulier non permanents mis à pied (suite)

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 (7-3.15 g) et 7-3.17).

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 7-3.11 et 7-3.12. Essentiellement, ces employés bénéficient de deux formes de protection salariale:

a) changement de classe:

s'il sont dans l'obligation d'accepter un poste d'une classe d'emplois inférieure, ils conservent le traitement de leur ancienne classe d'emplois et ce traitement progresse normalement. Cette protection salariale ne cesse que lorsque l'employé est réaffecté dans son ancienne classe d'emplois ou lorsqu'il refuse d'être ainsi réaffecté (7-3.12).

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3
Page 9 de 13

Date d'émission

84-04-10

A) Protections salariales (suite)

b) réduction d'heures de travail:

s'ils sont dans l'obligation d'accepter un poste comportant moins d'heures ou un poste à caractère cyclique ou saisonnier, 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 (7-3.11).

B) droit de retour

Le droit de retour de l'employé permanent réaffecté à un poste d'une classe d'emplois inférieure est régi par les dispositions des clauses 7-3.12 et 7-1.03 b).

Ce droit de retour permet à l'employé permanent qui est réaffecté à un poste d'une classe d'emplois inférieure de bénéficier d'une priorité pour combler les postes de son ancienne classe d'emplois. Ce droit de retour s'exerce lorsque la commission décide de combler un poste à temps plein vacant de la classe d'emplois pertinente et ce conformément à la procédure prévue au paragraphe b) de la clause 7-1.03.



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 10 de 13

Date d'émission

84-04-10

Si l'employé refuse le poste de son ancienne classe d'emplois, il perd alors le bénéfice tant du droit de retour que de la garantie salariale prévue à la clause 7-3.12 et les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire s'appliquent (6-2.15).

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 7-3.15 f). La convention prévoit l'utilisation prioritaire des disponibles en certaines occasions, telles les vacances temporaires de postes (7-1.13 et 7-2.04).

L'employé en disponibilité est tenu de se présenter à des entrevues (7-3.15 j) 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 (7-3.15 a)):

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

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3
Page 11 de 13

Date d'émission

84-04-10

4- Les employés en disponibilité (suite)

Si l'employé refuse le poste ainsi offert, il perd son lien d'emploi. Il bénéficie, s'il y a lieu, du transfert de ses droits chez son nouvel employeur (7-3.15 d) et e)) et, dans certaines circonstances, du remboursement de ses frais de déménagement (7-3.15 f) ou d'une prime de mobilité (7-3.14 D)).

La convention prévoit une priorité aux employés en disponibilité pour combler des postes à temps plein vacants (7-1.03 b), c), d) et f)).

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 7-3.14 E) 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 (7-3.14 A).



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 12 de 13

Date d'émission

84-04-10

3- La prime de séparation

En vertu de 7-3.14 B), une prime maximale de six mois de traitement doit être allouée:

a) à un employé permanent qui démissionne si sa démission permet la réaffectation d'un disponible;

b) à un employé en disponibilité qui démissionne,

dans la mesure où l'employé concerné n'est pas embauché dans 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 et l'ancienneté d'un employé sont transférables à une autre commission scolaire si la démission de l'employé permet la réaffectation d'un disponible (7-3.14 C).

5- Congé sabbatique

La commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé si ce congé permet de réduire les mises en disponibilité.

6- Retraite anticipée

Une retraite anticipée peut être accordée par la commission si cette mesure permet de réduire les mises en disponibilité.

Documents de référence:



COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES

Code convention

S-3

Article

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

Sujet de l'interprétation

Règles et procédures d'application

N° interprétation

Annexe 3

Page 13 de 13

Date d'émission

84-04-10

7- 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 (7-3.14 D)).