

INTERPRÉTATIONS DE CERTAINS ARTICLES PAR LES PARTIES

Note importante : les interprétations étant sujettes à changements et ajouts fréquents, svp vous référer au fichier électronique que vous trouverez à :

O:\\Syndicat\\convention collective et lettres d'entente\\2016-2018\\Interprétations

Les interprétations sont convenues et modifiées dans le cadre du CRT.

<u>ARTICLE</u>	<u>INTERPRÉTATION</u>
7.01	Le douze (12) mois se calcule depuis la dernière mise à pied d'une fonction faisant partie de l'accréditation
7.05 c) et 7.06 b) et 7.07 f)	Lorsqu'une affectation hors unité se présente, toutes les affectations hors unité passées doivent être considérées dans le calcul des mois. Les 6 premiers mois totaux d'affectation sont visés par 7.05. Les 12 mois totaux suivants sont visés par 7.06 et l'article 7.07 s'applique à l'expiration de ce total de 18 mois. Ex. un salarié obtient un poste syndiqué et a déjà été superviseur 12 mois depuis son embauche. Il lui reste donc la possibilité d'une affectation hors unité de 6 mois sans cumuler son ancienneté. Passé ce temps, il perd son emploi et son ancienneté dans l'unité.
8.05	Si le poste redevient vacant dans la période de 30 jours prévue à la convention collective pour faire la nomination, nous passons au candidat suivant. Si les 30 jours sont écoulés, le poste devra être réaffiché.
8.08 b)	La période de 12 mois débute lors de la première nomination dans la fonction et dans le même secteur et ce, peu importe si la candidature du salarié a été retenue sur un ou plusieurs postes dans la même fonction et le même secteur.
9.05	Pour les fins d'avancement d'échelon, le salarié est intégré à l'échelon équivalent de sa nouvelle classe d'emploi; il progresse par la suite selon les règles établies mais son taux de salaire régulier reste gelé. Pendant la période de gel, le salarié a droit à augmentation annuelle.

Après cette période, le salarié voit son taux de salaire régulier établi selon l'échelon équivalent de sa nouvelle classe d'emploi; il progresse par la suite selon les règles établies.

Toutefois, le salarié intègre sa nouvelle classe dès que le taux de salaire régulier du nouvel échelon est supérieur au taux gelé.

classe 5	échelon	taux 01/01/13	taux 01/01/14	classe 10	échelon	taux 01/01/13	taux 01/01/14
préposé technique				technicien			
	entrée	19.7330	20.1280		entrée	24.1951	24.6790
	6 mois	20.3501	20.7571		6 mois	24.9513	25.4503
	12 mois	20.9794	21.3990		12 mois	25.7230	26.2375
	18 mois	21.6282	22.0608		18 mois	26.5186	27.0490
	24 mois	22.2973	22.7432		24 mois	27.3389	27.8857
	36 mois	22.9869	23.4466		36 mois	28.1844	28.7481
	48 mois	23.5762	24.0477		48 mois	28.9069	29.4850
<i>PAS PROGRESSION DE SALAIRE SELON L'ÉCHELON MAIS PROGRESSION ANNUELLE ANNUELLE</i>							

Exemple :

Un technicien à l'échelon de 12 mois au taux de 25,7230\$ déplace le 1^{er} mars 2013, suite à l'abolition de son poste un préposé technique classe 5.

Son augmentation d'échelon est due au 1^{er} juillet.

Selon 9.05, son salaire est maintenu pour une période de 12 mois.

Il se retrouve donc à l'échelon 12 mois en classe 5 mais au salaire de 25,7230\$.

Au 1^{er} juillet, il progressera à l'échelon 18 mois mais son salaire est maintenu (étant plus haut que celui de l'échelon correspondant).

Au 1^{er} janvier 2014, son salaire se verra augmenter selon l'augmentation annuelle prévue. Son salaire est donc établi à 26,2375\$.

Au 1^{er} mars 2014, date anniversaire de son déplacement en classe 5, son salaire sera établi au taux correspondant à l'échelon où il est rendu selon sa progression soit 18 mois au taux de 22,0608\$

- 11.06 L'intérêt légal sera calculé à partir de la soixantième journée de la connaissance des faits. Cette journée correspond à la dernière journée du délai prévu à la convention pour déposer le grief.
- 15.02 a) Le salarié en vacances sera considéré non disponible pour le temps supplémentaire pour toute la période de ses vacances incluant la fin de semaine précédant et suivant la période de vacances.
- 15.08 Pour que le temps supplémentaire, sans continuité, soit prévu, le salarié doit connaître avant de quitter le travail l'heure à laquelle ce temps supplémentaire doit être fait.

Sans continuité signifie que le salarié a quitté le site.

15.12 Si un salarié sait qu'il doit revenir faire du temps supplémentaire après qu'il ait quitté le site mais ne sait pas l'heure exacte à laquelle il doit revenir, le temps supplémentaire doit être rémunéré selon 15.12. Si l'heure à laquelle le temps supplémentaire ne permet pas au salarié de quitter le site, celui-ci sera rémunéré selon 15.03.

Article 17 Les congés sociaux s'appliquent aussi au conjoint non marié tel que défini aux normes du travail.

17.01 Le congé doit être pris entre le décès et cinq jours calendrier suivants les funérailles, ceci inclu la journée supplémentaire pour cérémonie à plus de 300km prévu à l'article 17,02. Cependant, le salarié peut choisir de conserver cette journée et l'ajouter à la journée reportée pour la mise en terre ou l'incinération. Pour un salarié en vacances, si la période permise pour prendre le congé est écoulee au retour de vacances, le congé est perdu. CRT 16-S-32 16 mai 2018

17.06 Les congés personnels demandés pour des dates après le 1^e juin d'une année, seront autorisés après l'attribution des vacances prévue à l'article 21.07. Les parties considèrent le processus des vacances comme un motif valable pour refuser les congés. Cependant, les parties s'entendent pour conserver l'ordre de réception des demandes mais l'employeur donnera sa réponse après le 15 avril. CRT 16-S-28

21.01 La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans interruption.

23.12 Les parties conviennent que l'expression « qui obtient un poste sur une même fonction qu'occupée antérieurement » vise tant les postes occupés comme titulaire que ceux occupés en affectation temporaire ou comme salarié temporaire.

Le salarié reçoit au moins le salaire correspondant à l'échelon qu'il détenait au moment du départ de ce poste. Toutefois, le salarié temporaire doit revenir dans la même fonction et sur la même activité à l'intérieur d'un délai de 6 mois. À défaut de quoi le salarié sera rémunéré à l'échelon d'entrée de l'échelle salariale.

Dans les cas où le poste a eu une évaluation ou fusion de fonctions, les dispositions prévues au point 5 de la lettre d'entente # 6 s'appliquent.

26.03 Les dispositions de l'article 26.03 s'appliquent lorsque les situations visées à 23.09, 23.10, 23.11, 23.12 sont en continu. Ce qui signifie qu'il ne doit pas s'être écoulé plus de 3 mois entre deux contrats à défaut de quoi le salarié sera rémunéré à l'échelon d'entrée de l'échelle salariale.

Si la période de mise-à-pied est inférieure à 12 mois, la date anniversaire d'embauche reste la même pour les fins d'avancement d'échelon.

Annexe « I » 2.4 Le superviseur doit laisser un message.

Annexe « I » 2.6 Lorsqu'un salarié revient dans son groupe suite à une maladie ou maternité l'article 2.6 ne s'applique pas. Le salarié maintient sa banque d'heures pendant son absence ou voit celle-ci remise à zéro au 1^{er} janvier, si applicable. Le cas échéant, il conserve le rang de rappel qu'il avait au 31 décembre, tel que prévu à 2.7.

INTERPRÉTATIONS DE CERTAINS ARTICLES PAR LES PARTIES

Note importante : les interprétations étant sujettes à changements et ajouts fréquents, svp vous référer au fichier électronique que vous trouverez à :

O:\\Syndicat\\convention collective et lettres d'entente\\2016-2018\\Interprétations

Les interprétations sont convenues et modifiées dans le cadre du CRT.

<u>ARTICLE</u>	<u>INTERPRÉTATION</u>
7.01	Le douze (12) mois se calcule depuis la dernière mise à pied d'une fonction faisant partie de l'accréditation
7.05 c) et 7.06 b) et 7.07 f)	Lorsqu'une affectation hors unité se présente, toutes les affectations hors unité passées doivent être considérées dans le calcul des mois. Les 6 premiers mois totaux d'affectation sont visés par 7.05. Les 12 mois totaux suivants sont visés par 7.06 et l'article 7.07 s'applique à l'expiration de ce total de 18 mois. Ex. un salarié obtient un poste syndiqué et a déjà été superviseur 12 mois depuis son embauche. Il lui reste donc la possibilité d'une affectation hors unité de 6 mois sans cumuler son ancienneté. Passé ce temps, il perd son emploi et son ancienneté dans l'unité.
8.05	Si le poste redevient vacant dans la période de 30 jours prévue à la convention collective pour faire la nomination, nous passons au candidat suivant. Si les 30 jours sont écoulés, le poste devra être réaffiché.
8.08 b)	La période de 12 mois débute lors de la première nomination dans la fonction et dans le même secteur et ce, peu importe si la candidature du salarié a été retenue sur un ou plusieurs postes dans la même fonction et le même secteur.
9.05	Pour les fins d'avancement d'échelon, le salarié est intégré à l'échelon équivalent de sa nouvelle classe d'emploi; il progresse par la suite selon les règles établies mais son taux de salaire régulier reste gelé. Pendant la période de gel, le salarié a droit à augmentation annuelle.

Après cette période, le salarié voit son taux de salaire régulier établi selon l'échelon équivalent de sa nouvelle classe d'emploi; il progresse par la suite selon les règles établies.

Toutefois, le salarié intègre sa nouvelle classe dès que le taux de salaire régulier du nouvel échelon est supérieur au taux gelé.

classe 5	échelon	taux 01/01/13	taux 01/01/14	classe 10	échelon	taux 01/01/13	taux 01/01/14
préposé technique				technicien			
	entrée	19.7330	20.1280		entrée	24.1951	24.6790
	6 mois	20.3501	20.7571		6 mois	24.9513	25.4503
	12 mois	20.9794	21.3990		12 mois	25.7230	26.2375
	18 mois	21.6282	22.0608		18 mois	26.5186	27.0490
	24 mois	22.2973	22.7432		24 mois	27.3389	27.8857
	36 mois	22.9869	23.4466		36 mois	28.1844	28.7481
	48 mois	23.5762	24.0477		48 mois	28.9069	29.4850
<i>PAS PROGRESSION DE SALAIRE SELON L'ÉCHELON MAIS PROGRESSION ANNUELLE ANNUELLE</i>							

Exemple :

Un technicien à l'échelon de 12 mois au taux de 25,7230\$ déplace le 1^{er} mars 2013, suite à l'abolition de son poste un préposé technique classe 5.

Son augmentation d'échelon est due au 1^{er} juillet.

Selon 9.05, son salaire est maintenu pour une période de 12 mois.

Il se retrouve donc à l'échelon 12 mois en classe 5 mais au salaire de 25,7230\$.

Au 1^{er} juillet, il progressera à l'échelon 18 mois mais son salaire est maintenu (étant plus haut que celui de l'échelon correspondant).

Au 1^{er} janvier 2014, son salaire se verra augmenter selon l'augmentation annuelle prévue. Son salaire est donc établi à 26,2375\$.

Au 1^{er} mars 2014, date anniversaire de son déplacement en classe 5, son salaire sera établi au taux correspondant à l'échelon où il est rendu selon sa progression soit 18 mois au taux de 22,0608\$

- 11.06 L'intérêt légal sera calculé à partir de la soixantième journée de la connaissance des faits. Cette journée correspond à la dernière journée du délai prévu à la convention pour déposer le grief.
- 15.02 a) Le salarié en vacances sera considéré non disponible pour le temps supplémentaire pour toute la période de ses vacances incluant la fin de semaine précédant et suivant la période de vacances.
- 15.08 Pour que le temps supplémentaire, sans continuité, soit prévu, le salarié doit connaître avant de quitter le travail l'heure à laquelle ce temps supplémentaire doit être fait.

Sans continuité signifie que le salarié a quitté le site.

15.12 Si un salarié sait qu'il doit revenir faire du temps supplémentaire après qu'il ait quitté le site mais ne sait pas l'heure exacte à laquelle il doit revenir, le temps supplémentaire doit être rémunéré selon 15.12. Si l'heure à laquelle le temps supplémentaire ne permet pas au salarié de quitter le site, celui-ci sera rémunéré selon 15.03.

Article 17 Les congés sociaux s'appliquent aussi au conjoint non marié tel que défini aux normes du travail.

17.01 Le congé doit être pris entre le décès et cinq jours calendrier suivants les funérailles, ceci inclu la journée supplémentaire pour cérémonie à plus de 300km prévu à l'article 17,02. Cependant, le salarié peut choisir de conserver cette journée et l'ajouter à la journée reportée pour la mise en terre ou l'incinération. Pour un salarié en vacances, si la période permise pour prendre le congé est écoulee au retour de vacances, le congé est perdu. CRT 16-S-32 16 mai 2018

17.06 Les congés personnels demandés pour des dates après le 1^e juin d'une année, seront autorisés après l'attribution des vacances prévue à l'article 21.07. Les parties considèrent le processus des vacances comme un motif valable pour refuser les congés. Cependant, les parties s'entendent pour conserver l'ordre de réception des demandes mais l'employeur donnera sa réponse après le 15 avril. CRT 16-S-28

21.01 La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans interruption.

23.12 Les parties conviennent que l'expression « qui obtient un poste sur une même fonction qu'occupée antérieurement » vise tant les postes occupés comme titulaire que ceux occupés en affectation temporaire ou comme salarié temporaire.

Le salarié reçoit au moins le salaire correspondant à l'échelon qu'il détenait au moment du départ de ce poste. Toutefois, le salarié temporaire doit revenir dans la même fonction et sur la même activité à l'intérieur d'un délai de 6 mois. À défaut de quoi le salarié sera rémunéré à l'échelon d'entrée de l'échelle salariale.

Dans les cas où le poste a eu une évaluation ou fusion de fonctions, les dispositions prévues au point 5 de la lettre d'entente # 6 s'appliquent.

26.03 Les dispositions de l'article 26.03 s'appliquent lorsque les situations visées à 23.09, 23.10, 23.11, 23.12 sont en continu. Ce qui signifie qu'il ne doit pas s'être écoulé plus de 3 mois entre deux contrats à défaut de quoi le salarié sera rémunéré à l'échelon d'entrée de l'échelle salariale.

Si la période de mise-à-pied est inférieure à 12 mois, la date anniversaire d'embauche reste la même pour les fins d'avancement d'échelon.

Annexe « I » 2.4 Le superviseur doit laisser un message.

Annexe « I » 2.6 Lorsqu'un salarié revient dans son groupe suite à une maladie ou maternité l'article 2.6 ne s'applique pas. Le salarié maintient sa banque d'heures pendant son absence ou voit celle-ci remise à zéro au 1^{er} janvier, si applicable. Le cas échéant, il conserve le rang de rappel qu'il avait au 31 décembre, tel que prévu à 2.7.