



RICHELIEU

VACANCES : obtention de la 5^{ème} ou 6^{ème} semaine

Pour déterminer le moment où un employé obtiendra sa 5^{ème} et 6^{ème} semaine de vacances, il faut considérer la **date du début de service continu**, aussi connu sous le vocable **date d'entrée en service**.

Si cette date se situe entre le 1^{er} janvier et le 30 avril, vous obtiendrez votre crédit de semaine supplémentaire dès le 1^{er} mai de cette année.

Si cette date se situe entre le 1^{er} mai et le 31 décembre, votre semaine supplémentaire vous sera créditée à cette date d'entrée en service.

(Article 30.04 C de la convention collective)

Si vous êtes un employé qui a débuté à HQ sur un poste permanent, cette date correspond à votre date d'ancienneté.

(Article 19.02 de la convention collective)

Par contre, si vous avez été un employé temporaire, cette date **peut être** la date d'embauche de votre dernier emploi temporaire.

Pour obtenir la 5^{ème} semaine de vacances, il faut que l'employé ait **complété 20 ans de service continu**.

(Article 30.04 A de la convention collective)

30.04 A L'employé qui, le premier (1er) mai, **a complété vingt (20) ans de service continu** a droit à un crédit de jours de vacances établi sur la base de son horaire à cette date au taux de dix pour cent (10 %) des semaines de service actif continu, depuis le premier (1er) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser cinq (5) semaines de vacances.

Est-ce que le temps passé au travail à titre d'employé temporaire doit être comptabilisé dans ce 20 ans?

L'arbitre Germain Jutras s'est prononcé sur la question en 1994; ce qu'il dit essentiellement est que la durée de service des employés temporaires ne doit pas être comptabilisée car à chaque licenciement il y a **bris du service continu**. (voir résumé plus bas)

Même si l'employé quitte un emploi temporaire le soir pour débiter sur un autre emploi temporaire le lendemain matin, il y a licenciement et donc bris du service continu.

Cependant, la lettre d'entente #20 vient préciser à l'item 8 que lorsque l'employé temporaire devient stagiaire, c.-à-d. qu'un poste permanent (sur lequel il avait postulé) lui est offert, il **quitte** son emploi temporaire pour devenir stagiaire; donc il n'est pas licencié (bris de service) de l'emploi temporaire pour se rendre sur son emploi permanent, la période de service débutant au moment de l'embauche sur ce poste temporaire qu'il occupait au moment d'obtenir son poste permanent, devrait être comptabilisée dans son service continu et ainsi constituer **la date où il atteint 20 ans de service continu**, comme stipulé à l'article 30.04

(Lettre d'entente **No 20 EMPLOYÉS TEMPORAIRES – DURÉE DE SERVICE 8.**)

Voici en résumé la sentence de Me Germain Jutras

SENTENCE : 1994-44

ARBITRE : Me Germain Jutras

DATE : 1994-09-08

LITIGE (sujet) : Le plaignant réclame une semaine de vacances supplémentaire. La question en litige est de déterminer quelle est la durée de service du plaignant.

CONTEXTE : L'employeur refuse de considérer les périodes où l'employé occupait des postes temporaires. Il invoque l'article 2.06 et soutient que les interruptions de travail l'empêchent de cumuler du temps de service. L'employeur prétend que l'employé temporaire est licencié à chaque fois qu'il change d'emploi. Ainsi, le plaignant n'a pas cumulé les 20 années de service requises et ne peut bénéficier de 5 semaines de vacances.

DÉCISION : L'arbitre constate que les documents internes du Service du personnel montrent une façon constante de procéder quant à la procédure de

licenciement des employés temporaires. Toutefois, le passage d'un poste temporaire à un autre poste du même type ne constitue pas un licenciement. Il faut interpréter la convention collective pour déterminer comment se calcule la durée de service. La durée de service se définit comme étant le temps passé à l'emploi de la direction comme employé syndiqué depuis la première date d'embauchage (2.23). L'article 19.04 précise que la durée de service comme employé temporaire ne peut être considérée pour fin d'ancienneté, ce qui laisserait entendre qu'elle pourrait l'être pour d'autres fins. Le plaignant ayant été embauché pour la première fois le 15 novembre 1971 et n'ayant subi aucune rupture de son lien d'emploi, sa durée de service se calcule à partir de cette date. *En ce qui concerne les crédits de vacances, les parties ont choisi un tout autre concept, soit celui du service continu* (article 30.02). L'interprétation de la convention collective montre qu'il y a brisure dans la continuité du service lorsque l'employé est inscrit à la liste de rappel (2.14). Cette liste de rappel s'applique lors d'un passage **d'un emploi temporaire à un autre emploi** et, en conséquence, la durée de service de l'employé temporaire n'est pas continue. L'occupation de divers emplois successifs peut avoir induit en erreur le plaignant dans la mesure où il continuait son travail, mais sur le plan juridique, il y avait interruption de service. En conséquence, le calcul de l'employeur était juste et le plaignant n'avait pas droit à la semaine réclamée.

D'autant plus que l'article 2.06 stipule clairement que le service continu est interrompu par le licenciement de l'employé temporaire .

2.06 Service continu

L'employé est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue par :

A) une des causes énumérées au paragraphe 19.06;

B) un licenciement dans le cas d'un employé temporaire.

Préparé par : Yvon Dubois
6 avril 2009
mise à jour : 20 août 2009