



**S4**

## **An accord by virtue of article 2-2.00**

This accord is to amend the  
agreement between

on the one hand:

The Employer Bargaining  
Committee for Protestant  
School Boards (CPNCP)

and on the other hand:

La Centrale de l'enseignement  
du Québec (CEQ) on behalf of  
the support staff employees of  
protestant school boards.

**1986-1988**

The parties hereby agree to the following:

1- Clause 2-1.01 shall be replaced by the following:

2-1.01 The agreement shall apply to all the employees, defined as such in the Labour Code, who are covered by the document of certification, subject to the following partial applications:

A) FOR THE PROBATIONARY EMPLOYEE

The probationary employee shall be covered by the clauses of the agreement, except those concerning the right to the procedure for settling grievances and arbitration in the event of dismissal or if his employment terminates; in these cases, the school board shall give this employee a notice equal to at least one pay period.

B) FOR THE TEMPORARY EMPLOYEE

a) The temporary employee shall only be entitled to the benefits of the agreement as regards the following clauses or articles:

1-1.00	Objective of the Agreement
1-2.00	The following definitions shall apply to his status:  1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.10, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.32, 1-2.33
1-3.00	Respect for Human Rights and Freedoms
1-4.00	Sexual Harassment
2-2.00	Recognition
3-4.00	Posting
3-5.00	Union Meetings and Use of Premises
3-6.00	Union Dues
3-7.00	Union Security
3-8.00	Documentation
4-1.00	Labour Relations Committee
4-2.00	Information

2-1.01 B)  
(Cont'd)

5-2.00	Paid Legal Holidays (provided that he has worked ten (10) days since his hiring and prior to the paid legal holiday)
5-8.00	Civil Responsibility
6-1.00	Classification Rules
6-2.00	Determination of Step
6-3.00	Salary Rates and Scales
6-4.00	Premiums
6-5.00	Travel Expenses
6-6.00	Payment of Salary
6-7.00	Verification of Furnaces
6-9.00	Loan and Rental of Rooms or Halls
7-1.03 i)	Procedure for Filling a Position which is Permanently Vacant or Newly Created
8-2.00	Workweek and Working Hours
8-3.00	Overtime
8-5.00	Health and Safety
8-6.00	Clothing and Uniforms
10-1.00	Adult Education
11-2.00	Local Arrangements
11-3.00	Printing of the Agreement
11-4.00	Coming into Force of the Agreement
11-5.00	Appendices
Appendix I	Salary Scales and Rates
Appendix IV	Parental Rights
Appendix VIII	Regional Disparities

b) The temporary employee who has worked at least six (6) months since his hiring shall also be entitled to the following clauses or articles:

3-3.08	Release for an Arbitration Session
5-1.00	Special Leaves
5-3.00	Life, Health and Salary Insurance Plans, with the exception of paragraph B) of clause 5-3.32
5-4.00	Parental Rights (according to the terms and conditions provided for in Appendix VI of the agreement)
5-6.00	Vacation
7-4.00	Work Accidents and Occupational Diseases with the exception of paragraphs c) and d) of clause 7-4.03 and clauses 7-4.14 to 7-4.24 inclusively

Appendix IV Parental Rights

2-1.01 B)  
(Cont'd)

- c) The temporary employee whose period of employment exceeds the period determined in clause 1-2.14 or, where applicable, exceeds the period agreed to with the union within the framework of this clause shall obtain the status of regular employee.
  - d) The board may hire a substitute employee to replace an absent employee for the duration of the absence; the substitute employee shall be dismissed upon the return of the employee whom he replaced or if the position becomes permanently vacant or is abolished.
  - e) The fact that a temporary employee does not hold a position shall not exempt him from the application of paragraph c) of this clause when he is required to hold a part-time position.
  - f) In the case where the substitute employee obtains, within the framework of article 7-1.00, the position of the employee he replaced without any interruption between the time of the replacement and the time when the position became permanently vacant, the probation period to become a regular employee shall be reduced by half if the time worked during the replacement period for the position is equal to at least fifty per cent (50%) of the probation period referred to in clause 1-2.20.
  - g) The provisions of the agreement concerning premiums shall apply to temporary employees as long as the provisions of paragraph b) of clause 2-1.01 of the provisions constituting the 1983-1985 collective agreements so entitled them, where applicable.
  - h) Every temporary employee shall also be entitled to the grievance and arbitration procedure if he feels wronged with respect to the rights to which he is entitled under the present paragraph B).
- C) FOR THE EMPLOYEE WHO HOLDS A PART-TIME POSITION

When an employee holds a part-time position, the relevant provisions shall apply; however, whenever such provisions are applied on a pro-rata basis, specific terms, if any, shall be provided for in each article.

2-1.01B) D) FOR THE EMPLOYEE WORKING WITHIN THE FRAMEWORK OF ADULT  
(Cont'd) EDUCATION COURSES

The employee shall be entitled only to article 10-1.00 of the agreement.

E) FOR THE CAFETERIA EMPLOYEE AND THE STUDENT SUPERVISOR WHO  
WORK TEN (10) HOURS OR LESS PER WEEK RESPECTIVELY

The employee shall only be entitled to article 10-2.00 of the agreement.

F) FOR THE EMPLOYEE WHO WORKS IN A DAY CARE SERVICE UNDER THE  
AEGIS OF A SCHOOL BOARD

The employee shall only benefit from article 10-3.00 of the agreement.

2- Clause 5-2.05 shall be replaced by the following:

5-2.05 In the case where the former collective agreement or a regulation or resolution of the school board, in effect during the year 1975-76, or in the case of the Greater Seven Islands School Board, a regulation or resolution of the board in effect during 1987-88, provided for a paid legal holiday plan, the application of which allowed a number of paid legal holidays greater than that provided for annually in the first paragraph of clause 5-2.01, then the number of paid legal holidays provided for in the first paragraph of clause 5-2.01 shall be increased for all the employees covered by the collective agreement and to whom clause 5-2.01 applies, for the year concerned by taking the difference between the number of paid legal holidays obtained as a result of the application of the former plan for the year concerned and that provided for in the first paragraph of clause 5-2.01.

Such additional paid legal holidays shall be scheduled by the school board before July 1 of each year after consulting the union. The scheduling of such days must take into account the restrictions imposed by the school calendar.

3- Clause 6-1.08 shall be replaced by the following:

6-1.08 The arbitrator, who decides a grievance by virtue of clauses 6-1.06 and 6-1.07, shall only have the power to grant a monetary compensation equal to the difference between the employee's salary and the higher salary which corresponds to the class of employment which duties the employee proved that he performed principally and customarily as required by the school board.

6-1.08 For the purposes of determining such monetary compensation, the (Cont'd) arbitrator's decision must conform with the classification plan and he must establish the similarity between the employee's characteristic functions and those provided for in the plan. The terms and conditions for determining such monetary compensation shall be those provided for in clause 6-2.13.

4- Clause 6-2.13 shall be replaced by the following:

6-2.13 At the time of a promotion

When an employee receives a promotion or a temporary assignment constituting a promotion, his step in the new class shall be determined according to the most advantageous of the following formulas:

A) a) Technical Support and Administrative Support Personnel

He shall be placed in the step in which the salary is immediately above that which he was receiving; the resulting increase must at least be equal to the difference between the first two (2) steps of the new class; failing this, he shall be assigned the step immediately above. If such an increase would have the effect of giving the promoted employee a rate higher than that of the last step in the scale, the salary rate of the employee shall be that of the last step of the scale and the difference between the rate of the last step and this higher rate shall be paid to him in a lump sum spread over each pay.

b) Trades and Labour Support Personnel

The transition of the employee's salary rate to the rate of the new class must assure a minimum increase of \$0.10/hour; failing this, the employee shall receive the rate of the new class and a lump sum spread over each pay to make up the difference up to the \$0.10 minimum/hour.

B) The employee shall be placed in the step in his new class of employment which corresponds to his years of experience recognized as being valid and directly relevant to the performance of the duties of this new class.

6-2.13 C) In the case of an employee who is over-scale and who remains  
(Cont'd) over-scale:

a) Technical Support and Administrative Support Personnel  
Categories

The employee shall receive an increase determined as follows:

- his over-scale salary increased by one-third (1/3) of the difference between the maximum salary provided for in the scale of the class of employment that he is leaving and the maximum salary provided for in the scale of the class of employment to which he is promoted; such an increase must ensure an increase at least equal to the difference between the first two (2) steps of his new class of employment; such increase shall be paid as a lump sum spread over each of the employee's pays.

b) Trades and Labour Support Personnel

The employee shall receive an increase which is determined in the following manner:

- his over-scale salary rate increased by one-third (1/3) of the difference between the rate provided for the class of employment that he is leaving and the rate provided for the class of employment to which he is promoted. The salary rate shall ensure an increase of at least \$0.10/ hour; this increase shall be paid as a lump sum spread over each of the employee's pays.

5- Article 6-4.00 shall be replaced by the following:

6-4.00 PREMIUMS

6-4.01 Premiums for Responsibility

A) Lead Hand Premium

The employee who, at the request of the school board, acts as lead hand for a group of five (5) or more employees, shall benefit from an hourly premium for each hour of work when he acts as such:

From January 1, 1986 to December 1986:	\$0,54/hour.
From January 1, 1987 to December 1987:	\$0,56/hour.
From January 1, 1988 to December 1988:	\$0,59/hour.

6-4.01  
(Cont'd)

This premium shall not apply to the employee whose class of employment involves the supervision of a group of employees.

B) Premium for Additional Responsibility

- a) The employee who is a stationary engineer and who principally and customarily supervises a combination of boilers and refrigeration equipment located in the same area and who possesses the two (2) required certificates, the heating/steam engine certificate and the refrigeration equipment certificate, shall receive, in addition to the salary rate provided for in his class of employment, a salary supplement determined hereinafter:

From January 1, 1986 to December 31, 1986:	\$6,31/week.
From January 1, 1987 to December 31, 1987:	\$6,56/week.
From January 1, 1988 to December 31, 1988:	\$6,86/week.

- b) The driver of heavy vehicles or of light vehicles who transports only handicapped students, recognized as such by the school board and who assists them in their transportation shall receive, in addition to the salary rate provided for in his class, an hourly premium equal to:

From January 1, 1986 to December 31, 1986:	\$0,52/hour.
From January 1, 1987 to December 31, 1987:	\$0,54/hour.
From January 1, 1988 to December 31, 1988:	\$0,56/hour.

C) Premium for Caretaker Assigned to a School with Steam Heating

The caretaker assigned to a school (building) with steam heating governed by the Law for stationary engineers, shall be entitled to a weekly premium in addition to the salary provided for his class of employment, on the condition that he is responsible for the operation and supervision of that system and that he possesses the required competency certificate. The amount of this premium is:

From January 1, 1986 to December 31, 1986:	\$6,40/week.
From January 1, 1987 to December 31, 1987:	\$6,66/week.
From January 1, 1988 to December 31, 1988:	\$6,96/week.

6-4.01  
(Cont'd)

D) Other premiums

Evening, Night Shift Premium and Retention Premium

a) Evening Shift Premium

The employee for whom half or more of the regular working hours are between 16:00 hours and 24:00 hours shall benefit from an hourly premium of \$0,47 for the period from January 1, 1986 to December 31, 1986, and a premium of \$0,49 for the period from January 1, 1987 to December 31, 1988 for every hour of his regular day.

b) Night Shift Premium

The employee for whom half or more of the regular working hours are between 24:00 hours and 08:00 hours shall benefit from an hourly premium of \$0,47 for the period from January 1, 1986 to December 31, 1986, and a premium of \$0,49 for the period from January 1, 1987 to December 31, 1988 for every hour of his regular day.

c) Retention Premium

The retention premium equal to eight percent (8%) of the salary shall be maintained for employees hired prior to December 31 1988 and working in the school municipalities of Sept-Iles (including Clark City) and Port Cartier.

The maintenance of the retention premium for employees hired after December 31, 1988 shall be the subject of a specific agreement at the level of the committee provided for in letter of agreement number VIII or failing this between the national negotiating parties.

6- Article 6-7.00 which follows shall be added to the Agreement:

6-7.00 VERIFICATION OF FURNACES

6-7.01 Subject to clause 8-3.04, the board may require that an employee proceed with the verification of furnaces on Saturdays, Sundays and paid legal holidays in accordance with the following provisions.

- 6-7.02 If the board decides to assign the verification of furnaces to employees, it shall obtain the names of those employees interested in carrying out such verifications through a posting of at least five (5) workdays.
- 6-7.03 The board shall forward the list of interested employees to the union.
- 6-7.04 For purposes of applying clause 6-7.02, the board shall assign the verification to listed employees in the following order:
- A) caretaker and night caretaker assigned to the building or school concerned;
  - B) maintenance worker class II working as a caretaker's helper assigned to the building or school concerned;
  - C) another employee in the trades and labour support personnel category assigned to the building or school concerned;
  - D) another caretaker or night caretaker of the board;
  - E) another maintenance worker class II of the board working as a caretaker's helper;
  - F) another employee in the trades and labour support personnel category of the board;

Seniority shall prevail in each of the steps mentioned above.

- 6-7.05 The employee on the list shall undertake to carry out the verifications requested for the period posted unless unable to do so for a valid reason and for a short period, in which case he must notify the board at least forty-eight (48) hours beforehand.

The employee shall not be required to give this notice in the event of an act of God.

- 6-7.06 The name of the employee who does not comply with clause 6-7.05 shall be automatically removed from the list.
- 6-7.07 Notwithstanding clause 6-7.05, an employee cannot be required to carry out verifications of furnaces during an absence provided for in the agreement.
- 6-7.08 In the event that the application of the preceding provisions does not allow for the required verifications, the board may require any employee to proceed with the verifications.
- 6-7.09 If the law or regulations require particular qualifications for the employees required to carry out work related to the verification or supervision of furnaces, the preceding provisions shall only apply if the employees have such qualifications.
- 6-7.10 Notwithstanding the foregoing, if on the date of the signing of the agreement the verification of furnaces is carried out by employees other than those of the technical support personnel, the school board may continue to use such employees.
- 6-7.11 The employee who is requested by the board to carry out such verification shall receive the sum of twelve dollars (\$12.00) from January 1, 1986 to December 31, 1986 and the sum of sixteen dollars (\$16.00) from January 1, 1987 to December 31, 1988 for each visit of a school.
- If two (2) buildings of a school are situated more than one (1) kilometre apart from each other, they shall be considered as two distinct schools for purposes of this article.
- 6-7.12 Notwithstanding clause 6-7.11 compensation shall not be paid in the following cases:
- A) if the employee is absent from work the preceding workday; however, if the employee is absent due to disability or is on leave with salary on the preceding workday, he may, subject to the other provisions of this article, carry out the verification if he notifies his immediate superior before noon the preceding workday;

6-7.12 B) if the employee is in school for any activity involving a  
(Cont'd) remuneration provided for in the agreement: loan and rental  
of rooms or halls, overtime; in any event, the remuneration  
may not be less than that provided for in the first paragraph  
of clause 6-7.11.

6-7.13 The board and the union may agree on different terms and condi-  
tions concerning the verification or furnaces.

7- Article 6-8.00 which follows is added to the agreement:

6-8.00 REGIONAL DISPARITIES

SECTION I: DEFINITIONS

6-8.01 For the purposes of this article, the following expressions  
mean:

A) Dependent:

The spouse and dependent child as defined in article 5-3.00  
and any other dependent as defined in the Taxation Act  
provided that the latter resides with the employee. However,  
for the purposes of this article, the income earned from a  
job by the employee's spouse shall not nullify the latter's  
status as dependent.

The fact that a child attends a secondary school declared to  
be of public interest situated elsewhere than in the  
employee's place of residence shall not nullify his status as  
dependent if no public secondary school is accessible where  
such employee lives.

Point of Departure:

Domicile in the legal sense of the word at the time of enga-  
gement insofar as the domicile is situated in one of the lo-  
calities of Quebec. The said point of departure may be modi-  
fied by an agreement between the board and the employee  
subject to it being situated in one of the localities of  
Quebec.

The fact that an employee already covered by this article  
changes school board shall not modify his point of depar-  
ture.

6-8.01 B) Sectors  
(suite)

Sector I:

- The service area of Matagami located within the jurisdiction of the Western Quebec Protestant Regional School Board.
- The service area of Chibougamau-Chapais located within the jurisdiction of the Eastern Quebec Regional School Board

Sector II:

- The territory of Ile d'Entrée and Grosse Ile located within the jurisdiction of the Gaspesia Regional School Board.

The service area of Fermont located within the jurisdiction of the Eastern Quebec Regional School Board.

Sector III:

- The service area of Schefferville (including the village of Naskapi) located within the jurisdiction of the Eastern Quebec Regional School Board.

SECTION II: LEVEL OF PREMIUMS

6-8.02 The employee working in one of the sectors mentioned in clause 6-8.01 B) shall receive an annual isolation and remoteness premium of:

	From 01/01/1986 to 31/12/1986.	From 01/01/1987 to 31/12/1987	From 01/01/1988 From 31/12/1988*
<u>With dependent(s)</u>			
Sector III	\$7 318	\$7 611	\$7 976
Sector II	\$5 815	\$6 048	\$6 338
Sector I	\$4 704	\$4 892	\$5 126
<u>Without dependent(s)</u>			
Sector III	\$4 575	\$4 758	\$4 986
Sector II	\$3 877	\$4 032	\$4 225
Sector I	\$3 290	\$3 422	\$3 586

\* The premiums shall be adjusted on January 1, 1988, if need be, in accordance with the same indexation mechanism as that provided for the salary rates and scales in effect on December 31, 1987.

6-8.02 The employee occupying a part-time position and working in one (Cont'd) of the sectors mentioned above shall receive this premium in proportion to the hours worked as compared to the regular workweek provided for in clause 8-2.01.

6-8.03 The amount of the isolation and remoteness premium shall be adjusted in proportion to the duration of the employee's assignment in the board's territory included in one of the sectors described in clause 6-8.01 B).

The employee on maternity leave or on leave for adoption who remains in the territory during his/her leave shall continue to benefit from the provisions of this article.

Subject to the first paragraph of this clause, the board shall cease to pay the premium provided for in clause 6-8.02 if the employee and his dependents deliberately leave the territory during a leave or paid leave of absence for more than thirty (30) days, except if it involves annual vacation, paid legal holidays, sick leave, maternity leave, leave for adoption or leave due to a work accident.

6-8.04 If both members of a couple work for the same school board or if both work for two (2) different employers in the public and parapublic sectors, only one (1) of the two (2) may avail himself of the premium applicable to the employee with dependent(s), if he has one or more dependents other than his spouse. If he has no dependent other than his spouse, each shall be entitled to the premium appearing in the no dependents scale notwithstanding the definition of the term "dependent" found in clause 6-8.01 A).

### SECTION III: OTHER BENEFITS

6-8.05 The school board shall assume the following expenses incurred by every employee recruited in Quebec at a distance of more than fifty (50) kilometres from the locality where he is required to perform his duties, provided that it is situated in one of the sectors described in clause 6-8.01 B):

- 6-8.05 (Cont'd) A) the transportation expenses of such employee and his dependents;
- B) the cost of transporting his personal belongings and those of his dependents up to a maximum of:
- 228 kg for each adult or each child 12 years old and over;
  - 137 kg for each child under 12 years old;
- C) the cost of transporting his furniture (including household utensils), if need be, other than those provided by the school board;
- D) the cost of transporting his motorized vehicle, if need be, by land, boat or train;
- E) the cost of storing his furniture, if need be.

The weight of 228 kg provided for in paragraph B) of this clause shall be increased by 45 kg up to a maximum of 90 kg per year of active service in the territory of the school board. This provision shall cover the employee only.

These expenses shall be borne by the school board from the point of departure to the place of assignment or shall be reimbursed upon presentation of supporting vouchers.

If an employee is recruited from outside Quebec, these expenses shall be assumed by the school board without exceeding the equivalent costs between Montreal and the locality where the employee is called to perform his duties.

If both spouses, within the meaning of clause 5-3.02, work for the same school board, only one may avail himself of the benefits granted under this section.

The employee shall not be entitled to be reimbursed for the expenses mentioned in this clause if he is in breach of contract to go work for another board before the 61st calendar day of his stay in the territory unless the union and board agree otherwise.

6-8.06 If the employee eligible for the provisions of paragraphs B), C) and D) of clause 6-8.05 decides not to avail himself of some or of all of them immediately, he shall remain eligible for the said provisions during the year following the date on which his assignment began.

6-8.07 These expenses shall be payable provided that the employee is not reimbursed for these expenses by another plan, such as the federal labour mobility plan or his spouse has not received an equivalent benefit from his board or another source and solely in the following cases:

- A) the employee's first assignment: from the point of departure to the place of assignment;
- B) a subsequent assignment or transfer at the request of the board or the employee: from one place of assignment to another;
- C) breach of contract, resignation or death of the employee: in the case of sectors I and II, reimbursement shall only be made in proportion to the time worked in relation to a period of reference established at one, (1) year, except in the event of death;
- D) when an employee obtains a leave of absence for educational purposes: from the place of assignment to the point of departure, in this case, the expenses referred to in clause 6-8.05 shall also be payable to the employee whose point of departure is situated fifty (50) kilometres or less from the locality where he performs his duties.

These expenses shall be paid for by the school board between the point of departure and the place of assignment or reimbursed upon presentation of supporting vouchers.

In the case of an employee recruited outside Quebec, these expenses shall be paid for by the school board without exceeding an amount equal to the cost between Montreal and the locality where the employee is scheduled to carry out his duties.

SECTION IV: OUTINGS

- 6-8.08 a) The board shall pay directly or reimburse the employee recruited more than fifty (50) kilometres from the locality where he performs his duties for the expenses inherent to the following outings for the employee and his dependents:
- i) for Fermont and Schefferville (including the village of Naskapi): Three (3) outings per year;
  - ii) for Ile d'entrée and Grosse Ile: One (1) outing per year.
- b) The initial place of recruitment shall not be modified by the fact that the employee laid off within the framework of article 7-3.00 and subsequently recalled to work, chose to remain in the area during the period of non-employment.
- c) The fact that the employee's spouse is employed by the school board or an employer in the public and parapublic sectors must not grant the employee a number of outings paid by the school board which is greater than that provided for in this agreement.
- d) These expenses shall be paid directly or reimbursed upon presentation of supporting vouchers for the employee and his dependents up to, for each, the equivalent of the price of a return flight from the locality of assignment to the point of departure situated in Quebec or to Montreal.

In the cases provided for in sub-paragraphs i) and ii) of paragraph a) of this clause one outing may be used by the spouse not residing in the territory to visit the employee who lives in one of the regions mentioned in said sub-paragraphs i) or ii).

- 6-8.09 In the case of an employee or one of his dependents who must leave for reasons of emergency his/her place of work situated in one of the localities provided for in clause 6-8.01 B) because of illness, accident or complication related to pregnancy, the school board shall pay for the cost of the return flight. The

6-8.09 employee must prove that it was necessary to leave immediately.  
(Cont'd) An attestation from the nurse or physician in the locality or, if the attestation cannot be obtained locally, a medical certificate from the attending physician shall be accepted as proof.

The board shall also pay for the return flight of the person who accompanies the person evacuated from his place of work.

The board shall authorize a leave of absence without salary for an employee if one of his dependents must leave, for reasons of emergency, within the framework of the preceding paragraph in order to allow him to accompany his dependent subject to the rights acquired under special leaves.

#### SECTION V: REIMBURSEMENT OF TRANSIT EXPENSES

6-8.10 The school board shall reimburse the employee, upon presentation of supporting vouchers, for the expenses incurred in transit (meals, taxis and hotels, if need be) for himself and for his dependents when he is hired and on any authorized trip provided in clause 6-8.08 on the condition that these expenses not be assumed by a carrier.

These expenses shall be limited to the amounts provided for in the norms of the board applicable to all its employees.

#### SECTION VI: DEATH OF AN EMPLOYEE

6-8.11 In the event of the death of the employee or of one of his dependents, the board shall pay for the repatriation of the mortal remains. Moreover, in the event of the employee's death, the board shall reimburse the dependents for the expenses inherent to the return trip from the place of assignment to the burial place situated in Québec.

#### SECTION VII: LODGING

6-8.12 The obligations and practices of the school board to provide lodging for the employee, at the time of his engagement, shall be maintained only for the locations where they already existed.

The rents charged to the employees who benefit from lodging in the school municipalities of Fermont and Schefferville shall be maintained at their December 31, 1985 level.

SECTION VIII: PROVISIONS OF FORMER COLLECTIVE AGREEMENTS

6-8.13 In the event of the existence of greater benefits than the current plan for regional disparities resulting from the application of the provisions constituting the 1983-1985 collective agreements or of recognized administrative practices, they shall be renewed except if they affect one of the following elements of the agreement:

- the retention premium;
- the definition of "point of departure" provided for in clause 6-8.01 A);
- the level of premiums and the calculation of the premium for the part-time employee provided for in clause 6-8.02;
- the reimbursement of expenses related to moving and outings of the employee recruited from outside Quebec provided for in clauses 6-8.05 and 6-8.08;
- The number of outings when the employee's spouse works for the school board or an employer in the public and parapublic sectors provided for in clause 6-8.08.

8- Article 6-9.00 which follows is added to the agreement:

6-9.00 LOAN AND RENTAL OF ROOMS OR HALLS

6-9.01 If within the framework of this article the school board decides to entrust work to an employee, the latter shall be remunerated in accordance with the following provisions, if the work is carried out outside of his regular working hours:

A) for the opening of the school and the rooms used, surveillance during the activities and the closing of the school and the rooms used:

from January 1, 1986 to December 31, 1986:	\$9,76/hour
from January 1, 1987 to December 31, 1987:	\$10,20/hour
from January 1, 1988 to December 31, 1988:	\$10,72/hour

B) for the preparation of rooms, equipment and required furniture as well as for cleaning:

from January 1, 1986 to December 31, 1986:	\$11,54/hour
from January 1, 1987 to December 31, 1987:	\$12,00/hour
from January 1, 1988 to December 31, 1988:	\$12,59/hour

6-9.01 C) if the employee's regular rate is higher, that rate shall  
(Cont'd) apply;

D) these salary rates calculated in accordance with the preceding paragraphs A) and B) are increased by eleven per cent (11%) in lieu of all the fringe benefits notably paid legal holidays, salary insurance and sick leave; as regards vacation, the employee shall benefit from the applicable laws; if the employee already benefits from article 5-6.00 of the agreement, the salary rate applicable to him shall be increased by fifteen per cent (15%) instead of eleven per cent (11%).

6-9.02 For purposes of applying clause 6-9.01, if the board decides to entrust an employee with work related to the loan and rental of rooms or halls, it shall do so according to the following order:

A) caretaker and night caretaker assigned to the school or building concerned;

B) maintenance worker class II working as a caretaker's helper assigned to the building or school concerned;

C) another employee in the trades and labour support personnel category assigned to the building or school concerned;

D) another caretaker or night caretaker in the board;

E) another maintenance worker class II of the board working as a caretaker's helper;

F) another employee in the trades and labour support personnel category of the board;

G) another employee of the board.

Seniority shall prevail in each of the steps mentioned above.

6-9.03 The minimum remuneration for an employee, by virtue of this article, in the course of the same day, shall be equal to the amounts provided for in paragraphs A) and B) of clause 6-9.01 for one (1) hour of work.

6-9.04 The claim, duly signed by the employee and approved by the board, shall be payable within a maximum period of one (1) month.

6-9.05 However, the school board and the union may agree to other provisions concerning the loan and rental of rooms or halls.

9- Clause 7-1.03 shall be replaced by the following:

7-1.03 Subject to article 7-3.00, when the board decides to fill a position which is permanently vacant or newly created, other than a position of a temporary nature, it shall proceed in the following order:

- a) it shall fill the position by choosing, either from in the same class of employment, from among the employees in surplus and the persons in surplus from the support staff in its employ, or from among the tenured employees who have a right to return by virtue of article 7-3.00 or clause 7-4.20 or from among the employees benefitting from the right to return to their municipal territory following an amalgamation, annexation or restructuring of their board;
- b) it shall fill the position by choosing, regardless of the class of employment, from among the employees in surplus and the persons in surplus from the support staff in its employ;
- c) it shall address all its employees, including those who benefit from the right to be transferred or demoted by virtue of clause 7-5.01, by posting, in accordance with clause 7-1.10;
- d) it shall fill the position by choosing from among the regular employees who have been laid off for less than two (2) years, who held a part-time position immediately prior to their lay-off and who have completed two (2) years of active service with the board;
- e) it shall address the Provincial Placement Bureau which may refer a person in surplus from the support staff of another board;
- f) it shall fill the position by choosing, from among the persons in the management staff in its employ, who are on availability by virtue of and within the meaning of the document governing their working conditions;

- 7-1.03 g) it shall fill the position by choosing, from among the regular employees who have been laid off for less than two (2) years, other than those referred to in the preceding paragraph d);
- (Cont'd)
- h) it shall fill the position by choosing, from among the employees referred to in articles 10-2.00 and 10-3.00 of the agreement who have completed their probation period provided for in clause 10-2.05 or 10-3.09 as the case may be; moreover, the employee shall benefit from this paragraph for a period of eighteen (18) months following his layoff;
- i) it shall fill the position by choosing, from among the employees referred to in article 10-1.00 of the agreement, who have completed the probation period provided for in clause 10-1.10 and from among the temporary employees who have completed six (6) months of service with the board within a period of twelve (12) consecutive months, provided that they have notified the board of their desire to obtain a vacant position or a newly created position and to thus become probationary employees; moreover, the employee referred to in article 10-1.00 shall benefit from this paragraph for a period of eighteen (18) months following his layoff and the temporary employee shall so benefit for a period of twelve (12) months following the end of his employment;
- j) it shall address the Provincial Placement Bureau who may refer a regular employee from another board who has been laid off for less than two (2) years;
- k) it may offer the position to a candidate from outside whose qualifications are superior to those of the candidate who has been refused in one or the other of the steps provided for in this clause.

10- Clause 7-1.06 shall be replaced by the following:

- 7-1.06 In order to benefit from paragraph h) of clause 7-1.03. the employees concerned must advise the board of their desire to obtain a vacant or newly created position and thus become employees on probation; such notice must be given at the time when the board proceeds with the posting in accordance with paragraph c) of clause 7-1.03.

With the exception of the temporary employee, the employees referred to in paragraphs h) and i) of clause 7-1.03 who cannot retain their position during the probation period shall remain

7-1.06 employees covered by articles 10-1.00, 10-2.00 or 10-3.00, as (Cont'd) the case may be, without loss of rights; within this framework, such an employee shall return to his former position, or shall resume his layoff period, as the case may be, thus resulting in the cancellation of every movement of personnel after he obtained a position under clause 7-1.03, the foregoing subject to the provisions contained in article 10-1.00, 10-2.00 or 10-3.00

11- Clause 7-1.08 shall be replaced by the following:

7-1.08 In the cases provided for in clause 7-1.03, the employee or person concerned must have the required qualifications and meet the other requirements determined by the board.

If more than one candidate has the required qualifications and meets the other requirements determined by the board, the latter shall proceed according to seniority in the case of employees or persons referred to in paragraphs a), b), c), d), e) and g) or following the duration of employment in the case of employees referred in paragraph h) of clause 7-1.03

In the case of employees or persons referred to in paragraph a) of clause 7-1.03, the position shall be offered according to seniority and the employee or person who has the least seniority shall be required to accept it.

In all cases where the school board establishes requirements other than those provided for in the classification plan, those requirements must be related to the position to be filled.

12- Article 8-2.00 shall be replaced by the following:

8-2.00 WORKWEEK AND WORKING HOURS

8-2.01 A) Technical and Administrative Support

The regular workweek shall be comprised of thirty-five (35) hours, divided from Monday to Friday, and followed by two (2) consecutive days off. The duration of the regular workday shall be seven (7) hours.

B) Trades and Labour Support

The regular workweek shall be comprised of thirty-eight hours and forty-five minutes (38 h 45 min), divided from Monday to Friday, followed by two (2) consecutive days off. The duration of the regular workday shall be seven hours and forty-five minutes (7 h 45 min).

- 8-2.02 Notwithstanding clause 8-2.01 for certain classes of employment such as stationary engineer or guard, the regular workweek may be divided differently according to the department's needs, subject to clauses 8-2.04 and 8-2.05. It is agreed that any schedule which includes work on Saturday or Sunday shall include two (2) consecutive days off.
- 8-2.03 In the case where the employee benefits from a different number of weekly working hours, the salary scales shall apply in proportion to the regular hours worked in relation to those provided for in clause 8-2.01.
- 8-2.04 The employee shall be entitled to a fifteen (15) minute rest period with salary, per half-day of work, which is to be taken towards the middle of the period.
- 8-2.05 The school board shall maintain the work schedules in effect on the date of the signing of the agreement.
- 8-2.06 The work schedules may be altered after written agreement between the union and the school board. However, the school board may alter the existing schedules if administrative or pedagogical needs make such changes necessary. The school board shall give the union and the employee concerned a written notice of at least thirty (30) days before implementing the new schedule. Either the employee concerned or the union may, within thirty (30) workdays of the sending of the notice, resort to the procedure for settling grievances and for arbitration.

When the roll is prepared, such grievance shall be given hearing priority.

At the time of arbitration, the burden of proof shall rest with the school board. The arbitrator's mandate shall be to decide whether the changes were necessary; if they were not, the school board must return to the former schedules and the hours worked outside the regular schedule shall be considered as overtime as provided for in article 8-3.00 for all the hours worked outside their regular schedule.

Unless there is a written agreement to the contrary between the union and the school board, no modification may cause an employee to work split shifts.

- 8-2.07 In the case where the former agreement or a school board regulation or resolution in effect for the 1978-1979 year or in the case of the Greater Seven Islands School Board, a regulation or resolution of the board, in effect during the 1987-1988 school year, would have permitted employees to benefit from a regular workweek with fewer working hours during the summer, this provision shall be maintained under the same conditions for the duration of the agreement.

13- Clause 8-6.01 shall be replaced by the following:

8-6.01 The school board shall provide its employees, free of charge, with any uniform or special clothing which it requires them to wear due to the nature of their work as well as any special article or garment required by the Act and the regulations.

Moreover, the board and the union, if they deem it necessary for the performance of duties, may agree that the board provide the employee free of charge with any other garment, uniform or special article.

14- Clause 8-6.02 shall be replaced by the following:

8-6.02 The uniforms or special garments and articles or safety shoes supplied by the school board shall remain its property and may only be replaced upon the return of the old uniform, garment, special article or shoes unless the employee is prevented from doing so due to circumstances beyond his control. The school board shall decide if a uniform, garment, article or safety shoes must be replaced.

15- Clause 8-6.03 shall be replaced by the following:

8-6.03 The upkeep of uniforms, clothing and special articles or safety shoes supplied by the school board shall be the employee's responsibility except for special clothing such as overalls, smocks and other similar items which are used exclusively on the premises and for working purposes.

16- Clauses 9-2.06 to 9-2.24 shall be replaced by the following:

9-2.06 The chief arbitrator or, in this absence, the chief records clerk under the authority of the chief arbitrator shall:

- A) prepare the monthly arbitration roll in the presence of the representatives of the parties to the national entente;
- B) appoint an arbitrator from the list mentioned in clause 9-2.02;
- C) set the time, date and place of the first arbitration session;
- D) refer any grievance before an arbitrator or an arbitrator assisted by assessors in accordance with clause 9-2.02

The records office shall notify the arbitrators, the assessors, the parties concerned, the Centrale, the CPNCP, the Ministère and the QAPSB.

- 9-2.07 Subsequently, the arbitrator shall set the time, date and place of the subsequent sessions and shall so inform the records office; the records office shall notify the assessors, the parties concerned, the Centrale, the CPNCP, the Ministère and the QAPSB. The arbitrator shall also set the time, date and place of the deliberation sessions and shall so inform the assessors.
- 9-2.08 If the arbitrator is unable to act because he resigns, refuses to act or for other reasons, he shall be replaced according to the procedure established for the original appointment.
- 9-2.09 The arbitrator may proceed with the arbitration if the party that the assessor represents does not designate a replacement within the time limits he prescribes.
- 9-2.10 The arbitrator shall proceed with all dispatch with the preliminary investigation of the grievance according to the procedure and evidence he deems appropriate.
- 9-2.11 At any time, before the end of the hearings, the national negotiating union group, the QAPSB and the Ministère may individually or collectively intervene and may make any representation to the arbitrator that they deem appropriate or relevant.
- However, if one of the parties mentioned in the preceding paragraph wishes to intervene, it must so inform the other parties.
- 9-2.12 The arbitration sessions shall be public. The arbitrator may, however, on his own initiative or at the request of one of the parties, order the sessions to be held in camera.
- 9-2.13 The arbitrator may deliberate in the absence of an assessor provided that he has notified him in accordance with clause 9-2.07 at least seven (7) days in advance.
- 9-2.14 The arbitrator must render his decision within the forty-five (45) days that follow the end of the hearing except in the case of the presentation of written notes in which case the board and the union may agree to extend the time limit. However, the decision shall not be null for the sole reason that it was rendered after the expiry of the time limits.

The chief arbitrator may not assign a grievance to an arbitrator who has not rendered a decision within the time limit allotted as long as the decision has not been rendered.

9-2.15 The arbitration decision shall state the reasons therefor and shall be signed by the arbitrator.

The assessor may draft a separate report.

The arbitrator shall file the original signed copy of the decision at the records office.

The records office, under the responsibility of the arbitrator or the chief arbitrator, shall forward a copy of the said decision to the assessors, the parties involved, the Centrale, the CPNCP, the Ministère and the QAPSB and shall file for and on behalf of the arbitrator, two (2) certified copies at the records office of the labour commissioner-general's office.

9-2.16 At any time before his final decision, an arbitrator may render any provisional or interlocutory decision which he deems just and useful.

The arbitration decision shall be final, executory and shall bind the parties.

When the decision includes a time limit in which to comply with an obligation, the time limit shall begin on the day the decision was sent by the records office unless the arbitrator decides otherwise in the decision.

9-2.17 An arbitrator may not, by his decision, subtract from, add to or modify the clauses of the agreement.

9-2.18 Subject to articles 2-1.00, 9-1.00 and 9-2.00, a grievance filed by an employee who is no longer in the employ of the board or by the union for an employee who is no longer in the employ of the board, shall be considered as validly submitted to arbitration, provided that the facts which gave rise to the grievance occurred during the period of employment or as a result of his departure and entitle him to a monetary claim.

9-2.19 As regards a disciplinary measure, the arbitrator may uphold, modify or annul the decision of the board. All compensation must take into account the amounts earned by the said employee during the period in which he should not have been suspended or dismissed.

9-2.20 The chief arbitrator shall choose the chief records clerk.

The chief records clerk may assign the hearing clerks to the various arbitrations.

9-2.21 The fees and the expenses of the arbitrator and the expenses of the records office shall be the responsibility of the Ministère.

The hearings and deliberations of the arbitration tribunals shall be held on premises provided free of rental cost.

9-2.22 The assessors shall be remunerated and their expenses reimbursed by the party they represent.

9-2.23 The stenography costs shall be assumed by the party which requires it.

If there is a transcript of the official stenographic notes, a copy thereof shall be forwarded by the stenographer, without cost, to the arbitrator and assessors before the beginning of the deliberation.

9-2.24 At the request of a party, or on his own initiative, the arbitrator shall transmit or otherwise serve, any order or document and may summon a witness as provided for in the Labour Code.

17- Article 10-2.00 which follows shall be added to the agreement:

10-2.00 FOR THE CAFETERIA EMPLOYEE AND STUDENT SUPERVISOR WORKING TEN (10) HOURS PER WEEK OR LESS

10-2.01 A) The employee covered by this article shall be entitled to the salary rate applicable to him in accordance with articles 6-1.00, 6-2.00 and 6-3.00.

B) The above salary rate is increased by eleven per cent (11%) in lieu of all fringe benefits; as regards vacation, he is entitled to an amount of eight per cent (8%) of his salary.

C) The vacation allowance to which the employee is entitled shall be paid on each pay providing that this complies with the Act and the applicable regulations.

Notwithstanding the foregoing, the provisions of the first paragraph of clause 10-2.01 of the provisions constituting the 1983-1985 collective agreements shall continue to apply until June 30, 1987.

10-2.02 The cafeteria employee who occupies a full-time position, or a part-time position comprising more than ten (10) hours per week and who is an employee of the board on the day of the signing of the agreement shall maintain, subject to Chapter 7-0.00, his position and his status and shall benefit from the provisions of the agreement in accordance with this status.

10-2.03 The employee covered by this article shall benefit from the following clauses or articles in the agreement:

- 1-1.01 Objective of the Agreement
- 1-2.00 The following definitions relevant to his status:
  - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
  - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.13,
  - 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19,
  - 1-2.22, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.32,
  - 1-2.33
- 1-3.00 Respect for Human Rights and Freedoms
- 1-4.00 Sexual Harassment
- 2-1.01 E) Field of Application
- 2-2.00 Recognition
- 3-4.00 Posting and Distribution
- 3-5.00 Union Meetings and Use of Board Premises
- 3-6.00 Union Dues
- 3-7.00 Union Security
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Labour Relations Committee
- 5-4.00 Parental Rights (according to the terms and conditions mentioned in Appendix IV)
- 5-8.00 Civil Responsibility
- 6-1.00 Classification Rules
- 6-2.00 Determination of Step
- 6-3.00 Salary Scales and Rates
- 6-5.00 Travel Expenses
- 6-6.00 Payment of Salary
- 7-1.03 h) Procedure for Filling a Position which is definitely Vacant or Newly Created
  - 7-1.06
  - 7-1.08 Second paragraph
- 8-4.00 Disciplinary Measures
- 8-5.00 Health and Safety
- 8-6.00 Clothing and Uniforms
- 11-2.00 Local Arrangements
- 11-3.00 Printing of the Agreement
- 11-4.00 Coming into force of the Agreement
- 11-5.00 Appendices
- Appendix I Salary Scales and Rates
- Appendix IV Parental Rights

10-2.04 The payment of sums due by virtue of this article shall be in accordance with article 6-6.00 following the presentation of a claim duly signed by the employee. The school board shall provide the forms.

10-2.05 The employee hired within the framework of this article shall be subject to a sixty (60) day probation period during which the board may terminate his employment.

10-2.06 For the purposes of layoff, including a temporary layoff of an employee covered by this article, the board shall proceed by place of work, class of employment and according to the inverse order of the employee's duration of employment.

In the case of a recall, the board shall proceed firstly by place of work, by class of employment and according to the duration of employment from among the employees who have been laid off for less than eighteen (18) months and secondly, by class of employment and according to the duration of employment from a board list containing the names of employees who were laid off for less than eighteen (18) months and who requested to be registered on such a list in writing.

10-2.07 For purposes of this article, the duration of employment shall be the employee's period of employment as of the beginning of his employment within the framework of this article.

10-2.08 The employee shall have the right to the grievance and arbitration procedure if he believes that he was wronged by the application of the clauses of this article.

18- Article 10-3.00 shall be added to the Agreement:

10-3.00 FOR THE EMPLOYEE WORKING IN A DAY CARE SERVICE UNDER THE AEGIS OF A SCHOOL BOARD

10-3.01 The employee who works in a day care service under the aegis of a school board shall receive for every hour worked, the hourly rate established in accordance with the provisions of Appendix I, this rate increased by eleven per cent (11%) in lieu of all fringe benefits; as regards vacation, the employee shall also be entitled to an amount of eight per cent (8%) of his salary.

The vacation allowance to which the employee shall be entitled shall be paid on each pay providing that this complies with the Act and the applicable regulations. This subparagraph shall apply as of July 1, 1987.

10-3.02 An employee who was working in a day care service in the employ of the board on the date the agreement was signed, shall maintain the status recognized for him prior to the signing of the agreement insofar as there was no break in his employment ties.

10-3.03 The employee covered by this article shall benefit from the following clauses or articles in the agreement:

1-1.01 Objective of the Agreement  
1-2.00 The following definitions relevant to his status:

1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,  
1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.13,  
1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19,  
1-2.22, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.32,  
1-2.33

1-3.00 Respect for Human Rights and Freedoms  
1-4.00 Sexual Harassment in the Workplace  
2-1.01F) Field of Application  
2-2.00 Recognition  
3-3.00 Union Releases: only the following clauses shall apply:

3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08

3-4.00 Posting and Distribution  
3-5.00 Union Meetings and Use of Board Premises  
3-6.00 Union Dues  
3-7.00 Union Security  
3-8.00 Documentation  
4-1.00 Labour Relations Committee  
5-4.00 Parental Rights (according to the terms and conditions mentioned in Appendix IV)  
5-8.00 Civil Responsibility  
6-1.00 Classification Rules  
6-2.00 Determination of Step  
6-3.00 Salary Scales and Rates  
6-5.00 Travel Expenses  
6-6.00 Payment of Salary  
7-1.03h) Procedure for Filling a Position which is definitely Vacant or Newly Created  
7-1.06  
7-1.08 Second paragraph  
8-4.00 Disciplinary Measures  
8-5.00 Health and Safety  
8-6.00 Clothing and Uniforms  
11-2.00 Local Arrangements  
11-3.00 Printing of the Agreement  
11-4.00 Coming into force of the Agreement  
11-5.00 Appendices  
Appendix I Salary Scales and Rates  
Appendix IV Parental Rights

- 10-3.04 The employee covered by this article may be designated as union delegate and clauses 3-1.01 to 3-1.04 shall then apply: notwithstanding the foregoing, the employee cannot be designated union delegate for the day care service concerned if this shall have the effect of increasing the number of delegates in the building.
- 10-3.05 Amounts due by virtue of this article shall be paid in accordance with article 6-6.00 following the presentation of a claim duly signed by the employee. The school board shall provide the forms.
- 10-3.06 When the board decides to fill a position of "responsible" in a day care service under the aegis of a school board, the board shall proceed in the following order:
- A) the board shall choose from among the employees in the service concerned who have completed the probation period provided for in clause 10-3.09 and who have requested in writing to be eligible for such employment according to their duration of employment;
  - B) the board shall choose from among the other employees who have a right of recall by virtue of this article;
  - C) failing this, the board may hire any other person.
- 10-3.07 The employee who, by applying paragraphs A) or B) of clause 10-3.06, obtains a position of "responsible" in a day care service under the aegis of a school board, and for whom this constitutes a promotion, shall be subject to a three (3) month adaptation period; during this period, if the board determines that the employee does not perform his duties adequately, it shall so advise the union and the employee shall return to his former employment or shall be laid off, as the case may be.
- The employee referred to in paragraph A) or clause 10-3.06 may decide to return to his former employment during the thirty (30) days following obtainment of the position of "responsible" of a day care service under the aegis of a school board.
- The application of the preceding paragraphs shall entail the cancellation of all movements of personnel resulting from the promotion.
- 10-3.08 The employee must have the required qualifications and meet the other requirements determined by the board.
- 10-3.09 The employee hired within the framework of this article shall be subject to a probation period of sixty (60) days during which the board may terminate his employment.

10-3.10 For purposes of this article, the duration of employment shall be the employee's period of employment as of the beginning of his employment within the framework of this article.

10-3.11 For the purposes of layoff, including a temporary layoff of an employee covered by this article, the board shall proceed by place of work, class of employment and according to the inverse order of the employee's duration of employment.

In the case of a recall, the board shall proceed firstly by place of work, by class of employment and according to the duration of employment from among the employees who have been laid off for less than eighteen (18) months and secondly, by class of employment and according to the duration of employment from a board list containing the names of employees who were laid off for less than eighteen (18) months and who requested to be registered on such a list in writing.

In order to benefit from this right of recall, the employee must have completed the probation period mentioned in clause 10-3.09.

10-3.12 The board and the union may agree on terms relative to the establishment of work schedules.

10-3.13 The employee shall have the right to the grievance and arbitration procedure if he believes that he was wronged by the application of the clauses of this article.

19- The signature page of the collective agreement shall be replaced by the following:

IN WITNESS WHEREOF, the parties to this agreement have signed in Montreal on this 22nd day of May 1987.

FOR THE EMPLOYER BARGAINING COMMITTEE  
FOR PROTESTANT SCHOOL BOARDS,  
PROTESTANT CONFSSIONAL SCHOOL  
BOARDS AND CORPORATIONS OF  
SCHOOL TRUSTEES FOR PROTESTANTS  
(CPNCP)

FOR THE CENTRALE DE L'ENSEIGNE-  
MENT DU QUEBEC (CEQ)

(signed) Claude Ryan  
Claude Ryan  
MINISTRE DE L'ÉDUCATION

(signed) Robin Drake  
Robin Drake  
PRESIDENT

(signed) Robert Gaulin  
Robert Gaulin  
COORDINATOR, CEQ

(signed) Michel Bergeron  
Michel Bergeron  
VICE-PRESIDENT

(signed) Daniel Lachance  
Daniel Lachance  
PRESIDENT  
SUPPORT STAFF FEDERATION (CEQ)

(signed) John Simms  
John Simms  
PRESIDENT OF QAPSB

(signed) Claude LeCorre  
Claude LeCorre  
SPOKESMAN FOR THE EMPLOYER  
GROUP

(signed) Pierre Lefebvre  
Pierre Lefebvre  
SPOKESMAN FOR THE UNION  
GROUP

20- Add the following to the Index of Appendix I "Hourly Salary Scales and Rates":

III- CATEGORY OF TRADES AND LABOUR SUPPORT POSITIONS:

III-1 Subcategory of Skilled Workman Positions

Trade Apprentice .....  
Bricklayer-Mason .....  
Cabinetmaker .....  
Electrician .....  
Master Electrician .....  
Metal Worker-Roofer .....  
Mechanic, class II .....  
Mechanic, class I .....  
Office Equipment Mechanic .....  
Stationary Engineer, class IV .....  
Stationary Engineer, class III .....  
Stationary Engineer, class II .....  
Stationary Engineer, class I .....  
Pipe Mechanic .....  
Master Pipe Mechanic .....  
Carpenter .....  
Certified Maintenance Workman .....  
Painter .....  
Plasterer .....  
Locksmith .....  
Welder .....  
Specialized Shop Mechanic .....  
Glazier-Installer-Mechanic .....

III-2 Subcategory of Maintenance and Service Positions

Trades Helper .....  
General Kitchen Helper .....  
Butcher .....  
Laundryman .....  
Heavy Vehicle Driver's Assistant .....  
Light Vehicle Driver .....  
Heavy Vehicle Driver .....  
Cook, class III .....  
Cook, class II .....  
Cook, class I .....  
Guard .....  
Gardener .....  
Boiler and Refrigeration Equipment Operator .....  
Caretaker .....  
Night Caretaker .....  
Maintenance Workman, class III .....  
Maintenance Workman, class II .....  
Maintenance Workman, class I .....  
Pastrycook .....

21- Add the following to Appendix I "Hourly Salary Scales and Rates":

III- CATEGORY OF TRADES AND LABOUR SUPPORT STAFF POSITIONS

III-1 Subcategory of Skilled Workman Positions

Week: 38 h 45 min.

<u>CLASSES</u>	<u>86-01-01</u> to <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> to <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> to <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Trade Apprentice:			
1st year 01	9,47	9,91	10,42
2nd year 02	9,80	10,23	10,75
3rd year 03	10,17	10,60	11,14
4th year 04	10,51	10,94	11,49
Bricklayer-Mason:	12,16	12,65	13,27
Cabinetmaker:	12,87	13,38	14,04
Electrician:	13,38	13,92	14,60
Master Electrician:	14,24	14,81	15,52
Metal Worker-Roofer:	12,16	12,65	13,27
Mechanic, class II:	12,44	12,94	13,58
Mechanic, class I:	12,97	13,49	14,15
Office Equipment Mechanic:	13,51	14,05	14,73

<u>CLASSES</u>	<u>86-01-01</u> <u>to</u> <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> <u>to</u> <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> <u>to</u> <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Stationary Engineer, class IV:	11,07	11,51	12,09
Stationary Engineer, class III:	12,16	12,65	13,27
Stationary Engineer, class II:	13,51	14,05	14,73
Stationary Engineer, class I:	13,98	14,54	15,24
Pipe Mechanic:	13,38	13,92	14,60
Master Pipe Mechanic:	14,24	14,81	15,52
Carpenter:	12,16	12,65	13,27
Certified Maintenance Workman:	12,66	13,17	13,82
Painter:	11,86	12,33	12,94
Plasterer:	12,16	12,65	13,27

<u>CLASSES</u>	<u>86-01-01</u> to <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> to <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> to <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Locksmith:	12,16	12,65	13,27
Welder:	12,66	13,17	13,82
Specialized Shop Mechanic:	12,87	13,38	14,04
Galzier-Installer Mechanic:	12,16	12,65	13,27

III-2 Subcategory of Maintenance and Service Positions

Week: 38 h 45 min.

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Trades Helper:	10,51	10,94	11,49
General Kitchen Helper:	9,47	9,91	10,42
Butcher:	11,86	12,33	12,94
Laundryman:	9,80	10,23	10,75
Heavy Vehicle Driver's Assistant:	10,26	10,69	11,23
Light Vehicle Driver:	10,26	10,69	11,23
Heavy Vehicle Driver:	11,41	11,87	12,46
Cook, class III:	11,11	11,55	12,13
Cook, class II:	11,86	12,33	12,94
Cook, class I:	12,34	12,83	13,46

<u>CLASSES</u>	<u>86-01-01</u> <u>to</u> <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> <u>to</u> <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> <u>to</u> <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Guard:	9,76	10,20	10,72
Gardener:	11,02	11,46	12,04
Boiler and Refrigeration Equipment Operator:	10,51	10,94	11,49
Caretaker (less than 9 275 m <sup>2</sup> ):	10,97	11,41	11,98
Caretaker (9 275 m <sup>2</sup> or more):	12,10	12,58	13,20
Night Caretaker (less than 9 275 m <sup>2</sup> ):	10,69	11,12	11,68
Night Caretaker (9 275 m <sup>2</sup> or more):	11,65	12,12	12,72
Maintenance Workman class III (domestic helper):	9,47	9,91	10,42
Maintenance Workman class II (assistant caretaker, labourer):	10,01	10,44	10,97
Maintenance Workman, class I (window installer, tile setter, sander):	10,97	11,41	11,98
Pastrycook:	11,86	12,33	12,94

22- Letter of agreement no 7 shall be added to this agreement:

LETTER OF AGREEMENT NO 7

Subject: Classification of Certain Employees

This letter of agreement shall apply solely to the employees for whom this agreement constitutes the first agreement and to the employees who receive a first certification before December 31, 1988.

In these cases, the school board shall send the employee, within sixty (60) days of the date of the signing of the agreement, a notice confirming the class of employment and the step he holds and shall also send a copy to the union.

The employee whose classification (class of employment and step) has been confirmed and who claims that the duties which he is required to perform principally and customarily by the school board correspond to a class of employment which differs from the one he was assigned, or who claims that the step assigned to him does not correspond to that to which he is entitled may submit a classification grievance within ninety (90) days of the receipt of his classification notice. This grievance may be submitted by the union and must, whenever possible, state the reasons of the disagreement. The board shall communicate its reply to the employee, with a copy to the union, within thirty (30) working days of the receipt of the classification grievance.

In the case of an unsatisfactory reply or, failing a reply within the time limit prescribed, the employee or union may, within twenty (20) work-days following the expiry of the time limit prescribed for the reply, submit the grievance to arbitration according to the procedure provided for in article 9-2.00. In the event of arbitration, clause 6-1.15 shall apply.

In this case, the arbitrator may only determine the class of employment in the classification plan in which the employee should have been classified and the salary step. If the arbitrator cannot establish concordance between the characteristic duties which the employee is required to perform principally and customarily by the school board and a class of employment provided for in the classification plan, clauses 6-1.09 and 6-1.11 to 6-1.16 inclusively shall apply mutatis mutandis.

The application of these provisions cannot have the effect of causing the demotion of the employee concerned.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal on this 24th day of May 1988.

Thomas J. Hayden (signed)  
Thomas J. Hayden  
FOR THE EMPLOYER GROUP

Pierre Lefebvre (signed)  
Pierre Lefebvre  
FOR THE UNION GROUP

23- Letter of agreement no 8 shall be added to this agreement:

LETTER OF AGREEMENT N° VIII

SUBJECT: Regional Disparities

The national negotiating parties agree to set up a parity committee comprised of two (2) representatives of each party mandated to study the following dossiers as a priority and in the order prescribed:

1. Study the problem cases submitted by the union group to the committee, as regards the application of the former collective agreements, concerning the definition of "point of departure" for the localities of Fermont and du Littoral.
2. Study the situation of employees of the lower North Shore and Fermont concerning the provision of food, lodging and outings.
3. Report to the parties on points 1, 2 and 5.
4. a) agree on an analytical grid which permits the evaluation of each of the localities referred to in article 6-8.00. This evaluation shall determine which localities belong to one of the five (5) existing sectors: it shall take elements such as the following into account:
  - nature of services available on location;
  - isolation;
  - accessibility;
  - local food sources;
  - weather conditions;
  - quality of services;
  - services not available - cost of services;
- b) proceed first with the evaluation of Nemaska and Umiujak;
- c) the union and employer groups agree to make the results of the evaluation of the localities of Némaska and Umiujak retroactive to the date of the signing of the agreement;
5. Study the relevance of maintaining the retention premiums for the school municipalities of Sept-Iles (including Clarke City) and Port-Cartier for employees hired after December 31, 1988.
6. The parties shall agree to follow up on this agreement concerning article 1 of this letter of agreement insofar as there is an agreement at the committee level.
- 7- The government shall assume the secretarial costs of the committee as well as the cost of union releases, including isolation and remoteness premiums for the union representatives who are members of the committee.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal, this 24th day of May 1988.

(signed) Thomas J. Hayden  
Thomas J. Hayden  
FOR THE EMPLOYER GROUP

(signed) Pierre Lefebvre  
Pierre Lefebvre  
FOR THE UNION GROUP

24- For the Greater Seven Islands School Board, this agreement shall come into effect on November 10, 1987.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal, on this the 24th day of the month of May 1988.

FOR THE EMPLOYER BARGAINING  
COMITEE FOR PROTESTANT  
SCHOOL BOARDS (CPNCP)

FOR LA CENTRALE DE  
L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ)

Robin Drake (signed)  
M. Robin Drake  
PRESIDENT

Gabriel Marchand (signed)  
M. Gabriel Marchand  
COORDINATOR - CEQ

Michel Bergeron (signed)  
M. Michel Bergeron  
VICE-PRESIDENT

Daniel Lachance (signed)  
M. Daniel Lachance  
PRESIDENT  
SUPPORT STAFF FEDERATION (CEQ)

Terence Léger (signed)  
M. Terence Léger  
COORDINATOR - (QPSB)

Sylvie Cloutier (signed)  
Mme Sylvie Cloutier  
VICE-PRESIDENT  
SUPPORT STAFF FEDERATION (CEQ)

Thomas J. Hayden (signed)  
M. Thomas J. Hayden  
COORDINATOR - (MEQ)

Pierre Lefebvre (signed)  
M. Pierre Lefebvre  
SPOKESMAN FOR THE UNION GROUP

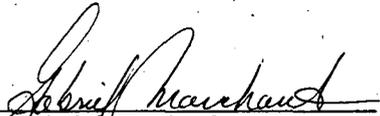
24- Pour la Commission scolaire Greater Seven Islands, le présent accord entre en vigueur le 10 novembre 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de mai..... 1988.

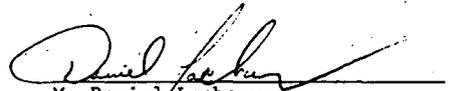
POUR LE COMITÉ PATRONAL  
DE NEGOCIATION DES  
COMMISSIONS POUR  
PROTESTANTS (CPNCP)

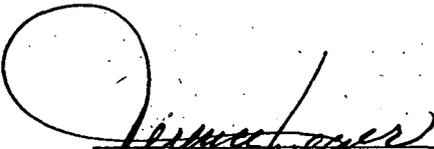
POUR LA CENTRALE  
DE L'ENSEIGNEMENT DU  
QUÉBEC (CEQ)

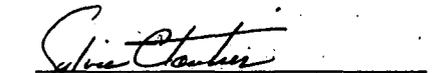
  
M. Robin Drake  
PRÉSIDENT

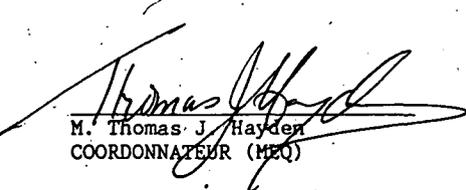
  
M. Gabriel Marchand  
COORDONNATEUR CEQ

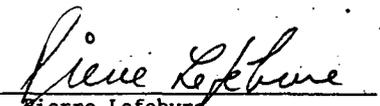
  
M. Michel Bergeron  
VICE-PRÉSIDENT

  
M. Daniel Lachance  
PRÉSIDENT  
Fédération du personnel de  
soutien (CEQ)

  
M. Terence Légar  
COORDONNATEUR (AOSPQ)

  
Mme Sylvie Cloutier  
VICE-PRÉSIDENTE  
Fédération du personnel de  
soutien (CEQ)

  
M. Thomas J. Hayden  
COORDONNATEUR (MEQ)

  
M. Pierre Lefebvre  
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE  
SYNDICALE

23- La lettre d'entente n° 8 est ajoutée à la présente Entente:

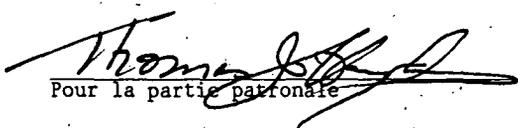
LETTRE D'ENTENTE NO VIII

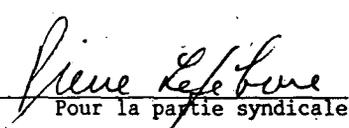
OBJET: Disparités-régionales

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de créer un comité paritaire de travail formé de deux (2) représentants de chaque partie, chargé de traiter prioritairement et dans l'ordre prévu, les dossiers suivants:

1. Etudier les cas-problèmes soumis par la partie syndicale au comité, relativement à l'application des conventions collectives antérieures, de la définition de "point de départ" pour la localité de Fermont et les localités du Littoral.
2. Etudier la situation des employés de la basse Côte Nord et de Fermont relativement à l'approvisionnement de la nourriture, à la situation du logement et aux sorties.
3. Faire rapport aux parties sur les points 1, 2 et 5.
4. a) convenir d'une grille d'analyse devant permettre de procéder à l'évaluation de chacune des localités actuellement visées par l'article 6-8.00. Cette évaluation devra permettre de déterminer l'appartenance des localités à l'un ou l'autre des cinq (5) secteurs existants: elle devra tenir compte des éléments tels que:
  - nature des services disponibles sur place;
  - éloignement;
  - accessibilité;
  - sources locales d'approvisionnement;
  - conditions climatiques;
  - qualité des services;
  - services non disponibles - coût des services;
- b) procéder à l'évaluation prioritaire des localités de Nemaska et de Umiujak;
- c) les parties syndicales et patronales conviennent de donner effet aux résultats de l'évaluation des localités de Nemaska et Umiujak rétroactivement à la signature de la convention.
5. Etudier la pertinence de maintenir le régime de primes de rétention pour les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Carrier pour les employés engagés après le 31 décembre 1988.
6. Les parties conviennent également, dans la mesure où il y a eu entente au sein du comité, de donner suite à cette entente concernant l'article 1 de la présente lettre d'entente.
- 7- Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres de ce comité.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montreal, ce 24 jour du mois de Mai 1988.

  
Pour la partie patronale

  
Pour la partie syndicale

22- La Lettre d'entente n° 7 est ajoutée à la présente Entente:

LETTRE D'ENTENTE NO VII

Objet: Classement de certains salariés

La présente annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1988.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

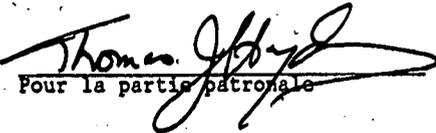
L'employé, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

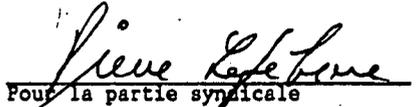
En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, l'employé, ou le syndicat, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent "mutatis mutandis".

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de l'employé en cause.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 24<sup>ème</sup> jour du mois de Mai 1988.

  
Pour la partie patronale

  
Pour la partie syndicale

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Gardien:	9,76	10,20	10,72
Jardinier:	11,02	11,46	12,04
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	10,51	10,94	11,49
Concierge (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ):	10,97	11,41	11,98
Concierge (9 275 m <sup>2</sup> et plus):	12,10	12,58	13,20
Concierge de nuit (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ):	10,69	11,12	11,68
Concierge de nuit (9 275 m <sup>2</sup> et plus):	11,65	12,12	12,72
Ouvrier d'entretien classe III (aide domestique):	9,47	9,91	10,42
Ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge, journalier):	10,01	10,44	10,97
Ouvrier d'entretien classe I (poseur de vitres, poseur de tuiles, sableur):	10,97	11,41	11,98
Pâtissier:	11,86	12,33	12,94

III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service

Semaine: 38,75 heures\*

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Aide de métiers:	10,51	10,94	11,49
Aide général de cuisine:	9,47	9,91	10,42
Boucher:	11,86	12,33	12,94
Buandier:	9,80	10,23	10,75
Aide-conducteur de véhicules lourds:	10,26	10,69	11,23
Conducteur de véhicules légers:	10,26	10,69	11,23
Conducteur de véhicules lourds:	11,41	11,87	12,46
Cuisinier classe III:	11,11	11,55	12,13
Cuisinier classe II:	11,86	12,33	12,94
Cuisinier classe I:	12,34	12,83	13,46

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Serrurier:	12,16	12,65	13,27
Soudeur:	12,66	13,17	13,82
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	12,87	13,38	14,04
Vitrier-monteur-mécanicien:	12,16	12,65	13,27

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien de machines fixes classe IV:			
	11,07	11,51	12,09
Mécanicien de machines fixes classe III:			
	12,16	12,65	13,27
Mécanicien de machines fixes classe II:			
	13,51	14,05	14,73
Mécanicien de machines fixes classe I:			
	13,98	14,54	15,24
Mécanicien en tuyauterie:			
	13,38	13,92	14,60
Maître-mécanicien en tuyauterie:			
	14,24	14,81	15,52
Menuisier:			
	12,16	12,65	13,27
Ouvrier certifié d'entretien:			
	12,66	13,17	13,82
Peintre:			
	11,86	12,33	12,94
Plâtrier:			
	12,16	12,65	13,27

21- Ajouter à l'Annexe I "Taux et échelles de traitement" ce qui suit:

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1: Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>		87-01-01 au <u>87-12-31</u>		88-01-01 au <u>88-12-31</u>	
	\$		\$		\$	
Apprenti de métier:						
1ière année	01	9,47	9,91	10,42		
2ième année	02	9,80	10,23	10,75		
3ième année	03	10,17	10,60	11,14		
4ième année	04	10,51	10,94	11,49		
Briqueteur-maçon:						
		12,16	12,65	13,27		
Ebéniste:						
		12,87	13,38	14,04		
Électricien:						
		13,38	13,92	14,60		
Maître-électricien:						
		14,24	14,81	15,52		
Ferblantier-couvreur:						
		12,16	12,65	13,27		
Mécanicien classe II:						
		12,44	12,94	13,58		
Mécanicien classe I:						
		12,97	13,49	14,15		
Mécanicien de machines de bureau:						
		13,51	14,05	14,73		

20- Ajouter à l'index de l'Annexe I "Taux et Échelles de Traitement Horaires" ce qui suit:

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié

Apprenti de métiers .....  
Briqueteur-maçon .....  
Ebéniste .....  
Electricien .....  
Maître-électricien .....  
Ferblantier-couvreur .....  
Mécanicien classe II .....  
Mécanicien classe I .....  
Mécanicien de machines de bureau .....  
Mécanicien de machines fixes classe IV .....  
Mécanicien de machines fixes classe III .....  
Mécanicien de machines fixes classe II .....  
Mécanicien de machines fixes classe I .....  
Mécanicien en tuyauterie .....  
Maître-mécanicien en tuyauterie .....  
Menuisier .....  
Ouvrier certifié d'entretien .....  
Peintre .....  
Plâtrier .....  
Serrurier .....  
Soudeur .....  
Spécialiste en mécanique d'ajustage .....  
Vitrier-monteur-mécanicien .....

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien et de service

Aide de métiers .....  
Aide général de cuisine .....  
Boucher .....  
Buandier .....  
Aide-conducteur de véhicules lourds .....  
Conducteur de véhicules légers .....  
Conducteur de véhicules lourds .....  
Cuisinier classe III .....  
Cuisinier classe II .....  
Cuisinier classe I .....  
Gardien .....  
Jardinier .....  
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques .....  
Concierge .....  
Concierge de nuit .....  
Ouvrier d'entretien classe III .....  
Ouvrier d'entretien classe II .....  
Ouvrier d'entretien classe I .....  
Pâtissier .....

19- La page de signature de la Convention collective est remplacée par la suivante:

-140-

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 22ième jour du mois de mai 1987.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES POUR PROTESTANTS,  
LES COMMISSIONS SCOLAIRES  
CONFESSIONNELLES PROTESTANTES  
ET LES CORPORATION DE SYNDICS  
D'ÉCOLES POUR PROTESTANTS  
(CPNCP)

(signé) Claude Ryan  
M. Claude Ryan  
MINISTRE DE L'ÉDUCATION

(signé) Robin Drake  
M. Robin Drake  
PRÉSIDENT

(signé) Michel Bergeron  
M. Michel Bergeron  
VICE-PRÉSIDENT

(signé) John Simms  
M. John Simms  
PRÉSIDENT DE L'ACSPQ

(signé) Claude LeCorre  
Me Claude LeCorre  
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE  
PATRONALE

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNE-  
MENT DU QUÉBEC  
(CEQ)

(signé) Robert Gaulin  
M. Robert Gaulin  
COORDONNATEUR, CEQ

(signé) Daniel Lachance  
M. Daniel Lachance  
PRÉSIDENT  
Fédération du personnel de  
soutien (CEQ)

(signé) Pierre Lefebvre  
M. Pierre Lefebvre  
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE  
SYNDICALE

10-3.10 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

13-3.11 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un employé couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des employés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les employés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, l'employé doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-3.09.

10-3.12 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités relatives à l'établissement des horaires de travail.

10-3.13 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

10-3.04 L'employé visé au présent article peut être désigné délégué syndical et les clauses 3-1.01 à 3-1.04 lui sont alors applicables; malgré ce qui précède, un employé ne peut être ainsi désigné délégué syndical pour le service de garde concerné si cela a pour effet d'augmenter le nombre de délégués dans l'établissement.

10-3.05 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires.

10-3.06 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- A) elle choisit parmi les employés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à tel emploi, par durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les employés mis à pied qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu du présent article;
- C) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

10-3.07 L'employé qui obtient, par application des paragraphes A) ou B) de la clause 10-3.06, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui, cela constitue une promotion, est soumis à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas.

L'employé visé au paragraphe A) de la clause 10-3.06 peut décider de retourner à son ancien emploi dans les trente (30) jours de l'obtention de l'emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.

L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion.

10-3.08 L'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

10-3.09 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-3.03 L'employé visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
  - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
  - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.13,
  - 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19,
  - 1-2.22, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.32,
  - 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01F) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-3.00 Libérations syndicales: seules les clauses suivantes s'appliquent:
  - 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
- 3-4.00 Affichage
- 3-5.00 Assemblées syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (selon les modalités prévues à l'annexe VI)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06
- 7-1.08 Deuxième paragraphe
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Arrangements locaux
- 11-3.00 Impression de la convention
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Annexes
- Annexe I Echelles de traitement
- Annexe VI Droits parentaux

10-2.05 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-2.06 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un employé couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des employés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit l'employé mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.

10-2.07 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de l'employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

10-2.08 L'employé a droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

18- L'article 10-3.00 est ajouté à l'Entente:

10-3.00 POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

10-3.01 L'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire établi conformément aux dispositions de l'annexe "A", ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;

L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables. Le présent sous-paragraphe s'applique à compter du 1er juillet 1987.

10-3.02 Un employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve le statut qui lui était reconnu avant la date de la signature de la convention, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.

10-2.03 L'employé visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
  - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
  - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.13,
  - 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19,
  - 1-2.22, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.32,
  - 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 E) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage
- 3-5.00 Assemblées syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (selon modalités prévues à l'annexe VI)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03 h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
  - 7-1.06
  - 7-1.08 Deuxième paragraphe
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Arrangements locaux
- 11-3.00 Impression de la convention
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Annexes
- Annexe I Échelles de Traitement
- Annexe IV Droits parentaux

10-2.04 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires.

9-2.21 Les frais et honoraires de l'arbitre et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

Les auditions et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.22 Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

9-2.23 Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.24 A la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin conformément au Code du travail.

17- L'article 10-2.00 qui suit est ajouté à l'Entente:

10-2.00 POUR L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

10-2.01 A) L'employé visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.

B) Ce taux de traitement est majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;

C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables.

10-2.02 L'employé de cafétéria occupant un poste à temps plein, ou à temps partiel comportant plus de dix (10) heures par semaines, et qui est à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut et bénéficie des dispositions de la convention suivant tel statut.

9-2.15 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseur peut faire un rapport distinct.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, au CPNCP, au Ministère, et l'ACSPQ en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.16 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.17 L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.

9-2.18 Subordonnement aux articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

9-2.19 En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.20 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

Le greffier en chef peut assigner les greffiers-audienciers aux différents arbitrages.

9-2.07 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, et en informe le greffe lequel en avise les assesseurs, les parties concernées, la Centrale, le CPNCP et le Ministère et l'ACSPQ. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

9-2.08 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.

9-2.09 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.

9-2.10 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

9-2.11 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

9-2.12 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.13 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.14 L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

13- La clause 8-6.01 est remplacée par la suivante:

8-6.01 La commission fournit gratuitement à l'employé tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la Loi et les règlements.

En outre la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement à l'employé tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

14- La clause 8-6.02 est remplacée par la suivante:

8-6.02 Les uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, articles, ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme, vêtement, articles, ou chaussures de sécurité doivent être remplacés.

15- La clause 8-6.03 est remplacée par la suivante:

8-6.03 L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

16- Les clauses 9-2.06 à 9-2.24 sont remplacées par les suivantes:

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants des parties à l'entente nationale;

B) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;

C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;

D) réfère tout grief devant un arbitre ou un arbitre assisté d'assesseurs conformément à la clause 9-2.02.

Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la Centrale, le CPNCP, le Ministère et l'ACSPQ.

- 8-2.02 Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.04 et 8-2.05. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.03 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.
- 8-2.04 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.05 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la convention.
- 8-2.06 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, un tel grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les employés au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur cédule normale.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.

- 8-2.07 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 ou dans le cas de la commission scolaire Greater Seven Islands, un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1987-1988 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

7-1.06 employés couverts par les articles 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00, (suite) selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, tel employé retourne à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00.

11- La clause 7-1.08 est remplacée par la suivante:

7-1.08 Dans les cas prévus à la clause 7-1.03, l'employé ou la personne visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Si plus d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des employés visés aux paragraphes a), b), c), d), e) et g) ou suivant la durée d'emploi dans le cas des employés visés au paragraphe h) de la clause 7-1.03.

Dans le cas des employés ou des personnes visés au paragraphe a) de la clause 7-1.03, le poste est offert par ordre d'ancienneté et l'employé ou la personne possédant le moins d'ancienneté est tenu de l'accepter.

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

12- L'article 8-2.00 est remplacé par le suivant:

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 A) Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

B) Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 75), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 75).

- 7-1.03 (suite) g) elle comble le poste en choisissant, parmi les employés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, autres que ceux visés au paragraphe d) précédent;
- h) elle comble le poste en choisissant parmi les employés visés par l'article 10-2.00 et 10-3.00 de la convention qui ont complété la période de probation prévue aux clauses 10-2.05 ou 10.3-09 selon le cas; de plus, l'employé bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied;
- i) elle comble le poste en choisissant, parmi les employés visés par l'article 10-1.00 de la convention, qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-1.10, et parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, à la condition qu'ils aient avisé la commission de leur désir d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé et d'ainsi devenir des employés à l'essai; de plus, l'employé visé par l'article 10-1.00 bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied et l'employé temporaire en bénéficie pour une période de douze (12) mois après la fin de son emploi;
- j) elle s'adresse au Bureau provincial de relocalisation qui peut lui référer un employé régulier d'une autre commission mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- k) elle peut offrir le poste à tout autre candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à cette clause.

10- La clause 7-1.06 est remplacée par la suivante:

- 7-1.06 Pour bénéficier du paragraphe h) de la clause 7-1.03, les employés concernés doivent aviser la commission de leur désir d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé et d'ainsi devenir des employés à l'essai; tel avis doit être donné au moment où la commission procède à l'affichage conformément au paragraphe c) de la clause 7-1.03.

Les employés visés aux paragraphes h) et i) de la clause 7-1.03, à l'exception de l'employé temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai sont réputés demeurer des

6-9.05 Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.

9- La clause 7-1.03 est remplacée par la suivante:

7-1.03 Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emploi, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, parmi les employés permanent ayant un droit de retour, en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et parmi les employés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal suite à une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- b) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emploi, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- c) elle s'adresse à l'ensemble des employés, incluant ceux bénéficiant du droit d'être muté ou rétrogradé en vertu de la clause 7-5.01, par affichage, conformément à la clause 7-1.10;
- d) elle comble le poste en choisissant parmi les employés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;
- e) elle s'adresse au Bureau provincial de relocalisation qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission;
- f) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;

6-9.01 C) lorsque le taux régulier de l'employé concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

D) ces taux de traitement calculés conformément aux paragraphes A) et B) précédents sont majorés de onze (11) p. cent pour tenir lieu des avantages sociaux notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance-salaire et des congés-maladie; quant aux vacances, l'employé bénéficie des lois applicables; s'il bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent.

6-9.02 Aux fins d'application de la clause 6-9.01 lorsque la commission décide de confier à un employé les travaux relatifs à la location et prêt de salles, elle le fait selon l'ordre suivant:

A) concierge et concierge de nuit affecté dans l'édifice ou école concerné;

B) ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'édifice ou école concerné;

C) autre employé de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'édifice ou école concerné;

D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;

E) autre ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;

F) autre employé de la catégorie de soutien manuel de la commission;

G) autre employé de la commission.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-9.03 La rémunération minimum d'un employé, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 6-9.01 pour une (1) heure de travail.

6-9.04 La réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.

SECTION VIII: DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

6-8.13 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivantes de la convention:

- la prime de rétention;
- la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-8.01 A);
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-8.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-8.05 et 6-8.08;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeurs, des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-8.08.

8- L'article 6-9.00 qui suit est ajouté à l'Entente:

6-9.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-9.01 Lorsque la commission, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à un employé, ce dernier, s'il s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré selon des dispositions suivantes:

A) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986	9,76\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987	10,20\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988	10,72\$/heure

B) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986	11,54\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987	12,00\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988	12,59\$/heure

6-8.09 (suite) commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à l'employé lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre du paragraphe précédent afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis dans les congés spéciaux.

#### SECTION V: REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

6-8.10 La commission rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-8.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes de la commission applicables à l'ensemble des employés de la commission.

#### SECTION VI: DÉCÈS DE L'EMPLOYÉ

6-8.11 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un de ses dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'employé.

#### SECTION VII: LOGEMENT

6-8.12 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à l'employé au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elle existaient déjà.

Les loyers chargés aux employés qui bénéficient d'un logement dans les localités de Fermont et de Schefferville sont maintenues à leur niveau du 31 décembre 1985.

SECTION IV: SORTIES

SORTIES

- 6-8.08 a) La commission assume directement ou rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:
- i) pour Fermont et Schefferville (y compris le village Nas-kapi): trois (3) sorties par année;
  - ii) pour l'Ile d'Entrée et Grosse Ile: une (1) sortie par année.
- b) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'employé mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelé au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- c) Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu à la présente entente.
- d) Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes i) et ii) du paragraphe a) de la présente clause, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à l'employé habitant l'une des localités mentionnées auxdits sous-paragraphes i) ou ii).

- 6-8.09 Lorsqu'un employé ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 6-8.01 B) pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la

6-8.06 Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des paragraphes B) C) et D) de la clause 6-8.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-8.07 Ces frais sont payables à la condition que l'employé ne se fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de sa commission ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- A) lors de la première affectation de l'employé: du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé: du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'employé: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- D) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-8.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'employé est appelé à exercer ses fonctions.

- 6-8.05 (suite)
- A) Le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;
  - B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
    - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
    - 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
  - C) Le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
  - D) Le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce par route, par bateau ou par train;
  - E) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Le poids de 228 kg prévu au paragraphe B) de la présente clause est augmenté de 45 kg par année de service actif pendant lequel l'employé est demeuré sur le territoire à l'emploi de la commission et ce, jusqu'à un maximum de 90 kg. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'employé est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la même commission, un seul des deux conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés en vertu de la présente section.

L'employé n'a pas droit au remboursement des frais mentionnés à la présente clause, s'il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61e jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-8.02 L'employé occupant un poste à temps partiel travaillant dans un (suite) des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévu à la clause 8-2.01.

6-8.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-8.01 B).

L'employé en congé de maternité ou l'employé en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

Sous réserve du premier paragraphe de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-8.02 si l'employé et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

6-8.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce malgré la définition du terme "dépendant" apparaissant à la clause 6-8.01 A).

### SECTION III: AUTRES BÉNÉFICES

6-8.05 La commission assume les frais suivants de tout employé recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'il soit situé dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-8.01 B):

---

\* Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1987.

6-8.01 B) Secteurs  
(suite)

Secteur I:

- Le secteur d'aménagement de la ville de Matagami situé dans les limites de la Commission scolaire régionale protestante de Western Québec;
- Le secteur d'aménagement de la ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

Secteur II

- Le territoire de l'Ile d'Entrée et Grosse Ile situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Gaspesia.

Le secteur d'aménagement de la ville de Fermont, situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

Secteur III

- Le secteur d'aménagement de la ville de Schefferville (y compris le village Naskapi) situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

SECTION II: NIVEAU DES PRIMES

6-8.02 L'employé travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-8.01 B) reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Du 01/01/86 au 31/12/86	Du 01/01/87 au 31/12/87	Du 01/01/88 au 31/12/88*
<u>Avec dépendant(s)</u>			
Secteur III	7 318 \$	7 611 \$	7 976 \$
Secteur II	5 815 \$	6 048 \$	6 338 \$
Secteur I	4 704 \$	4 892 \$	5 126 \$
<u>Sans dépendant</u>			
Secteur III	4 575 \$	4 758 \$	4 986 \$
Secteur II	3 877 \$	4 032 \$	4 225 \$
Secteur I	3 290 \$	3 422 \$	3 586 \$

6-7.12 B) lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et temps supplémentaire; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier paragraphe de la clause 6-7.11.

6-7.13 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaises.

7- L'article 6-8.00 qui suit est ajouté à l'Entente:

6-8.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I: DÉFINITIONS

6-8.01 Aux fins du présent article, on entend par:

A) Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 5-3.00 et tout autre dépendant au sens de la loi sur les impôts, à la condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint ou la conjointe de l'employé n'a pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la commission et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour un employé déjà couvert par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

- 6-7.06 Le nom de l'employé qui ne se conforme pas à la clause 6-7.05 est automatiquement rayé de la liste.
- 6-7.07 Malgré la clause 6-7.05, l'employé ne peut être tenu d'effectuer la vérification de fournaies lorsqu'il est absent pour un motif prévu à la convention.
- 6-7.08 Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de tout employé qu'il procède aux vérifications.
- 6-7.09 Lorsque la Loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les employés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les employés concernés possèdent telles qualifications.
- 6-7.10 Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date de signature de la convention, les vérifications de fournaies sont effectuées par des employés autres que ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser tels autres employés.
- 6-7.11 L'employé à qui la commission demande d'effectuer telles vérifications reçoit la somme de 12\$ dollars pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et la somme de 16\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988, pour chaque visite d'école institutionnelle.
- Lorsque deux (2) édifices d'une même école institutionnelle sont situées à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux écoles distinctes.
- 6-7.12 Malgré la clause 6-7.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants:
- A) lorsque l'employé est absent du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque l'employé est absent pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;

6-7.02 Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises aux employés, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des employés intéressés à effectuer telles vérifications.

6-7.03 La commission transmet la liste des employés intéressés au syndicat.

6-7.04 Aux fins d'application de la clause 6-7.02, la commission confie la vérification aux employés inscrits sur la liste selon l'ordre suivant:

- A) concierge et concierge de nuit affecté dans l'édifice ou école concerné;
- B) ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'édifice ou école concerné;
- C) autre employé de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'édifice ou école concerné;
- D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- E) autre ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- F) autre employé de la catégorie de soutien manuel de la commission.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-7.05 L'employé inscrit sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'il ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas il doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

L'employé n'est pas tenu de donner ce préavis dans les cas de force majeure.

6-4.01  
(suite)

D) Autres primes

Prime de soir, prime de nuit et prime de rétention

a) Prime de soir

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et 24 h, bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ et ce pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et d'une prime de 0,49\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988 pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

b) Prime de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24 h et 8 h, bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ et ce pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et d'une prime de 0,49\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988 pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

c) Prime de rétention

La prime de rétention équivalant à 8% du traitement est maintenue pour les employés engagés avant le 31 décembre 1988 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clark City) et Port Cartier.

Le maintien du régime de prime de rétention pour les employés engagés après le 31 décembre 1988 devra faire objet d'une entente spécifique à cet effet, au niveau du comité prévu à la lettre d'entente numéro VIII ou à défaut entre les parties négociantes à l'échelle nationale.

6- L'article 6-7.00 qui suit est ajouté à l'Entente:

6-7.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES

6-7.01 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'un employé qu'il procède à la vérification des fournaises les samedi, dimanche et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.

6-4.01  
(suite)

Cette prime ne s'applique pas aux employés dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe d'employés.

B) Prime de responsabilité additionnelle

- a) L'employé mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement tel que déterminé ci-après.

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	6,31\$/semaine
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	6,56\$/semaine
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	6,86\$/semaine

- b) Le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par la commission et qui les assiste dans leurs déplacements, reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	0,52\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	0,54\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	0,56\$/heure

- C) Prime de concierge affecté à une école dotée d'un système de chauffage à vapeur:

Le concierge, affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la loi des Mécaniciens de machine fixes, a droit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, à une prime hebdomadaire, à la condition qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	6,40\$/semaine
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	6,66\$/semaine
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	6,96\$/semaine

6-2.13 C) L'employé dont le traitement est hors échelle et qui le demeure: (suite)

a) Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif

L'employé obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

- son traitement hors échelle est majoré du tiers (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

L'employé obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu; ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10\$/heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

5- L'article 6-4.00 est remplacé par le suivant:

6-4.00 PRIMES

6-4.01 Primes de responsabilité

A) Primes de chef d'équipe

L'employé qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) employés et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où il agit comme tel, d'une prime horaire de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	0,54\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	0,56\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	0,59\$/heure

6-1.08 d'emplois dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de  
(suite) façon principale et habituelle, tel que la commission l'exi-  
geait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan de classification. Telle compensation est calculée selon les modalités prévues à la clause 6-2.13.

4- La clause 6-2.13 est remplacée par la suivante:

6-2.13 Lors d'une promotion

Lorsqu'un employé obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes:

A) a) Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

L'employé obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi il obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de l'employé au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10\$/heure; à défaut, il reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies, pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10\$/heure.

B) L'employé obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice de cette nouvelle classe.

2-1.01 (suite) D) POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

E) POUR L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

F) POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-3.00 de la convention.

2- La clause 5-2.05 est remplacée par la suivante:

5-2.05 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, ou dans le cas de la commission scolaire Greater Seven Islands, un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1987-88, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années scolaires de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté pour tous les employés couverts par la convention collective et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01.

Tels jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission avant le 1er juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de tels jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

3- La clause 6-1.08 est remplacée par la suivante:

6-1.08 L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe

2-1.01  
(suite)

- c) L'employé temporaire dont la période d'embauche excède la période définie à la clause 1-2.14 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de cette clause, obtient le statut d'employé régulier.
- d) La commission peut embaucher un employé remplaçant pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence; l'employé remplaçant est licencié lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que l'employé temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de le soustraire à l'application du paragraphe c) de la présente clause lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'un employé remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir employé régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivalait à au moins cinquante (50) p. cent de telle période d'essai visée à la clause 1-2.20.
- g) L'employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

C) POUR L'EMPLOYÉ OCCUPANT UN POSTE À TEMPS PARTIEL

Lorsqu'un employé occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

2-1.01  
(suite)

- 5-2.00 Jours chômés et payés  
(à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauche et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-4.00 Primes
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la paie
- 6-7.00 Vérification des fournaises
- 6-9.00 Location et prêt de salles
- 7-1.03 1) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Temps supplémentaire
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 10-1.00 Éducation des adultes
- 11-2.00 Arrangements locaux
- 11-3.00 Impression de la convention
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Annexes
- Annexe I Taux et échelles de traitement
- Annexe VI Droits parentaux
- Annexe VIII Disparités régionales

b) L'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants:

- 3-3.08 Libération lors d'une séance d'arbitrage
- 5-1.00 Congés spéciaux
- 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
- 5-4.00 Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe VI de la convention)
- 5-6.00 Vacances
- 7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle  
Sauf les paragraphes c) et d) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement
- Annexe IV Droits parentaux

Les parties conviennent de ce qui suit:

1- La clause 2-1.01 est remplacée par ce qui suit:

2-1.01 La convention s'applique à tous les employés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:

A) POUR L'EMPLOYÉ À L'ESSAI

L'employé à l'essai est couvert par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, la commission donne à cet employé un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) POUR L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

a) L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants:

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquent à son statut:  1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.10, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.30; 1-2.32, 1-2.33
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
2-2.00	Reconnaissance
3-4.00	Affichage
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité de relations du travail
4-2.00	Information



**S4**

## **Accord en vertu de l'article 2-2.00**

Le présent accord a pour objet  
d'amender l'entente intervenue  
entre:

d'une part:

Le Comité patronal de négocia-  
tion pour les commission  
scolaires pour protestants  
(CPNCP)

et d'autre part:

La Centrale de l'enseignement  
du Québec (CEQ) pour le compte  
des salariées et salariés de  
soutien à l'emploi des  
commissions scolaires pour  
protestants.

**1986-1988**



\* 0 8 1 1 \*