

S6^c



Entente intervenue entre

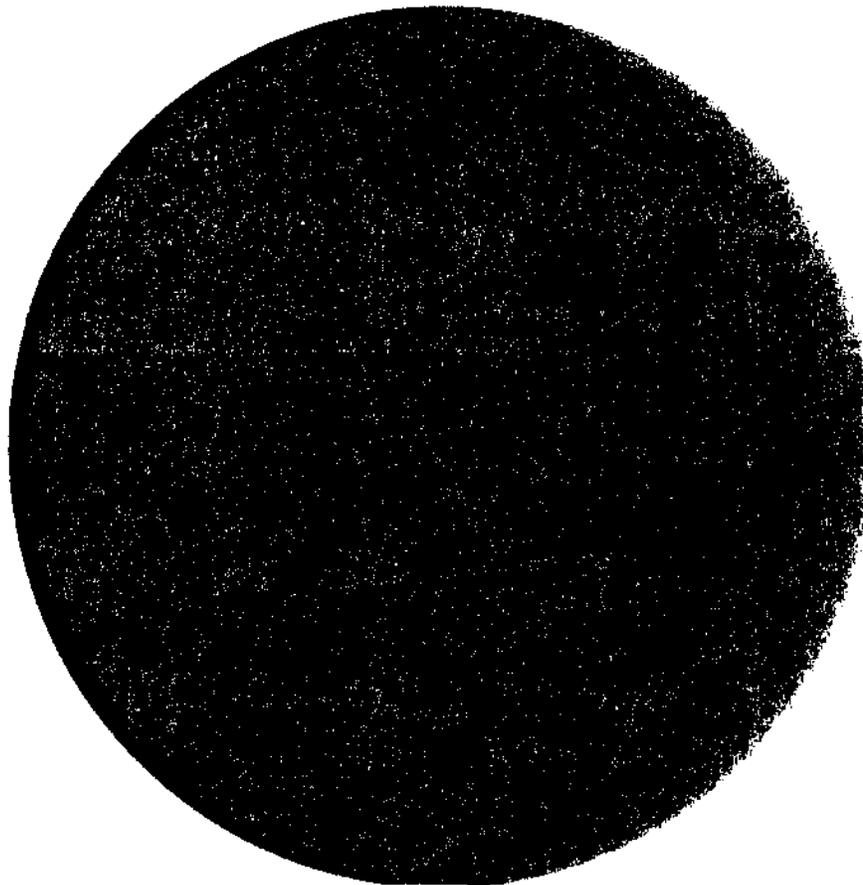
d'une part:
le Comité patronal
de négociation des
commissions pour
catholiques

et d'autre part:
la Fédération des employés
des services publics inc.
(C.S.N.) pour le compte
des syndicats des employés
de soutien des commissions
scolaires et commissions
régionales pour catholiques
du Québec qu'elle
représente

Conditions de travail particulières des
employés couverts par le certificat
d'accréditation de l'Association des concierges
des écoles du district de Montréal Inc.

80-09-17

DEPOT LEGAL



POUR CONSULTATION SEULEMENT

ES

1979-1982

C/7982/S6cC04

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA PARTIE PATRONALE

La Commission des Ecoles
Catholiques de Montréal

LA PARTIE SYNDICALE

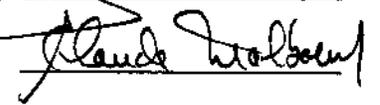
L'Association des
Concierges des
Ecoles du district
de Montréal Inc.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, la présente entente contient pour les sujets qui y sont traités les conditions de travail particulières qui sont appliquées aux employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal couverts par le certificat d'accréditation de l'Association des Concierges des Ecoles du district de Montréal Inc.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTREAL ce 6 ième
jour du mois de JUIN 1980.

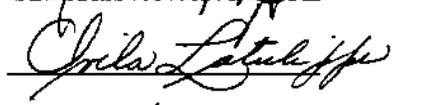
POUR LA COMMISSION DES
ECOLES CATHOLIQUES
DE MONTREAL

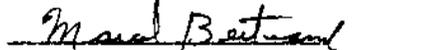




POUR L'ASSOCIATION DES
CONCIERGES DES ECOLES DU
DISTRICT DE MONTREAL INC.







CHAPITRE A DEFINITIONS

A-1.00 Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

A-1.01 ANCIENNETE D'EMPLOI

L'ancienneté d'emploi correspond à la période d'emploi de tout employé régulier pour le compte de la commission, exprimée en années, en mois et en jours, dans l'un ou l'autre des postes de l'une ou l'autre des classes d'emploi de concierge, telles que prévues au plan de classification pour le personnel de soutien manuel.

A-2.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

NOMINATION D'UN CONCIERGE:

A-2.01 Dans un édifice scolaire, quelle qu'en soit la nature, il n'y a qu'un seul concierge en charge. Il peut être assisté d'un ou de plusieurs concierge(s) de nuit. L'expression "édifice scolaire" signifie tout bâtiment dans lequel un enseignement régulier est dispensé sous la juridiction directe de la commission. Cependant, la commission peut affecter un (1) concierge en charge à l'entretien de deux (2) édifices scolaires de faible superficie, selon l'évaluation des besoins établis par la commission.

A-2.02 La commission ne sera pas tenue de nommer un concierge en charge dans les cas suivants:

- a) dans un édifice scolaire qui ne nécessite pas huit (8) heures de travail d'entretien par jour et qui ne peut être jumelé normalement avec un autre édifice scolaire.
- b) dans un édifice scolaire qui occupe une partie d'édifice loué et dont les services d'entretien sont fournis par le locateur.

A-2.03 Dans un édifice scolaire qui occupe une partie d'édifice loué, si l'espace occupé est en tout temps à la disposition de la commission et si l'entretien requis est au moins de huit (8) heures de travail par jour, il n'y a qu'un (1) seul concierge en charge.

CHAPITRE A PROCEDURE D'AFFECTION TEMPORAIRE

A-2.04

- a) Lorsque la commission décide de combler temporairement un poste de concierge définitivement vacant, elle procède par l'affectation d'un concierge mis en disponibilité ou réaffecté en vertu du paragraphe e) de la clause 7-3.01.

A défaut, la commission pourra utiliser les services d'un ouvrier d'entretien Cl. II (aide-concierge) afin d'assurer le maintien des services.

- b) Dans le cas d'un poste de concierge de jour absent, mais qui doit revenir au travail, la commission peut combler d'abord le poste par un concierge mis en disponibilité ou réaffecté en vertu du paragraphe e) de la clause 7-3.01:

A défaut, la commission pourra utiliser les services d'un ouvrier d'entretien Cl. II (aide-concierge) afin d'assurer le maintien des services.

- c) Dans le cas d'un poste de concierge de nuit (soir ou nuit) absent, mais qui doit revenir au travail, la commission pourra utiliser les services d'un ouvrier d'entretien Cl. II (aide-concierge) afin d'assurer le maintien des services.

- d) Nonobstant toute disposition au contraire prévue à la présente convention et plus particulièrement à la clause 8-2.08, la commission modifie l'horaire de travail d'un ou de plusieurs concierge(s) de nuit (soir ou nuit) pour réaffecter cet/ces employé(s) à l'horaire de travail de jour en vigueur pour les aides-concierges.

La présente disposition s'applique pour la période de l'été comprise entre la date de fermeture et la date d'ouverture des classes pour les élèves ou pour toute autre période faisant l'objet d'un accord entre les parties.

- e) Suite à l'application du paragraphe d) qui précède, le concierge de nuit (soir ou nuit) qui voit son horaire de travail reporté à un horaire de travail de jour tout en étant affecté à son même lieu de travail, est appelé à remplacer le concierge de jour de l'école, absent pour fins de vacances annuelles.

PROCEDURE D'AFFECTION DEFINITIVE:

A-2.05

Tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé doit être comblé dans les trente (30) jours ouvrables de la date où il est devenu vacant ou, selon le cas, de la date effective de sa création.

A-2.05 (suite) Nonobstant les dispositions qui précèdent, la commission n'est pas tenue de combler un poste devenu vacant entre le 1er mars et le 30 juin d'une même année financière. Cependant, dans le cas où tel poste est maintenu dans le plan d'effectifs de l'année financière suivante, il est assujéti aux dispositions du premier paragraphe de la présente clause, le délai de trente (30) jours ouvrables courant alors à compter du 1er juillet.

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent pas au poste à caractère temporaire.

A-2.06

Lorsque la commission comble un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, couvert par la présente convention, elle procède de la façon suivante:

- a) elle s'adresse à l'ensemble des concierges par affichage en faisant parvenir, par la poste, copie dudit affichage. Copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat. Le concierge intéressé a sept (7) jours ouvrables depuis la date de l'envoi pour poser sa candidature selon une formule fournie par la commission.

L'employé intéressé doit posséder les qualifications requises et autres exigences déterminées. Dans le cas où plus d'un employé a fait une telle demande, l'ancienneté d'emploi prévaut.

Toutefois, l'employé n'aura droit qu'à une seule mutation ou rétrogradation à l'intérieur d'une même année financière;

- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en choisissant parmi ses employés réguliers permanents en disponibilité de la catégorie du personnel de soutien, couverts ou non par le certificat d'accréditation, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion, et l'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.15;
- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission rappelle au travail l'employé régulier non permanent qu'elle a mis à pied, dans la mesure où tel employé possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion;

- A-2.06 (suite)
- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), elle comble le poste en choisissant parmi ses employés en disponibilité, autres que ceux de la catégorie du personnel de soutien, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion;
 - e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d) il sera loisible à la commission d'offrir le poste par affichage pour promotion aux ouvriers d'entretien Cl. II (aides-concierges). Dans tel cas, la commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle;
 - f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer un employé en disponibilité dans une autre commission;
 - g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission choisit celui qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences déterminées 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 et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai. Telle priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied;
 - h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), la commission peut offrir le poste à un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à la présente clause;
 - i) dans tous les cas prévus aux paragraphes b) et c) de la présente clause, si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui d'entre eux qui possède le plus d'ancienneté.

Aux fins d'application du paragraphe b) qui précède, si aucun des employés n'accepte le poste offert, la commission désigne l'employé possédant le moins d'ancienneté parmi ceux en disponibilité qui répondent aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.

A-2.07

L'affichage prévu aux paragraphes a) et e) de la clause A-2.06 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emploi, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications re-

A-2.07 (suite) quises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service ou de l'école, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

Tout employé intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, s'il y a lieu, la commission transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté.

A-2.08 La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au syndicat. Dans ce cadre la commission et le syndicat peuvent convenir par entente écrite de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation.

A-2.09 L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

A-2.10 En tout temps, pendant la période d'essai de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emploi, 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 poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. L'employé promu ou muté peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de telle promotion ou de telle mutation.

L'application du paragraphe précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ladite promotion ou mutation.

Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste.

A-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A-3.01 La clause 8-3.06 est remplacée par la suivante:

"Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures aux taux de temps supplémentaire, tel que prévu à la clause 8-3.04, selon le cas. Il est convenu que l'employé qui est appelé à exécuter un travail supplémentaire une (1) heure et moins avant le début de sa journée régulière de travail, ne bénéficie pas du minimum prévu au présent paragraphe."

A-3.02 Pour fins d'application de l'article 8-3.00, l'absence de réponse de la part d'un employé, l'absence pour cause de maladie ou autre, prévue ou non par la convention collective, est considérée comme un refus d'effectuer du temps supplémentaire.

A-4.00 DIVERS

DISPOSITION PARTICULIERE:

A-4.01 ENLEVEMENT DE LA NEIGE

Nonobstant toute disposition au contraire prévue à la convention collective, les parties conviennent que l'enlèvement de la neige, selon la coutume établie, fait partie de la tâche du concierge et ne peut donner lieu à des réclamations de temps supplémentaire.

A-4.02 VERIFICATION DES FOURNAISES

a) Durant la saison du chauffage, la commission pourra exiger d'un concierge qu'il procède à la vérification des fournaies les samedis, dimanches et jours de congés chômés et payés. Dans ce cas, elle lui versera dans les trente (30) jours qui suivent la période de chauffage la somme totale due à raison de 12 00 \$ pour chaque visite d'école institutionnelle.

Lorsque deux (2) bâtiments d'une même école institutionnelle sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme deux (2) écoles institutionnelles distinctes.

A-4.02 (suite) b) Nonobstant ce qui précède, ce montant forfaitaire ne sera pas versé dans les cas suivants:

1. lorsque le concierge est absent du travail le jour ouvrable précédent. Cependant, lorsque le concierge est absent par maladie, à cause d'un accident de travail, pour un congé social, pour affaires personnelles, etc... le jour ouvrable précédent, il pourra effectuer ladite vérification s'il avise l'autorité compétente avant midi le jour ouvrable précédant ladite vérification.

Si ce concierge n'est pas présent au travail le jour ouvrable suivant la vérification, il ne sera pas payé pour cette vérification;

2. lorsque le concierge est présent dans l'école pour toute activité entraînant un montant forfaitaire prévu à la présente convention collective (location de salles, travail supplémentaire, etc...).
- c) Les vérifications devront se faire à intervalles de vingt-quatre (24) heures environ et seront rapportées selon le système de contrôle établi par la commission.
- d) Deux (2) concierges pourront s'entendre pour se remplacer lors de la vérification des fournaies. Le concierge qui se fait remplacer devra donner le nom du concierge qui le remplace à l'autorité compétente, avant midi le jour ouvrable précédent. Cependant, aucun paiement ne sera fait par la commission au concierge qui remplace ainsi un autre concierge.

A-4.03

COMITE D'EVALUATION DES TACHES

- a) La commission et le syndicat conviennent de maintenir, pour la durée de la présente convention collective, le comité désigné sous le nom de "Comité d'évaluation des tâches" qui est composé comme suit: d'une part, de trois (3) représentants de la commission, d'autre part, de trois (3) représentants du syndicat, la commission et le syndicat se réservant le droit d'adjoindre à leurs représentants un technicien en matière d'étude du travail.
- b) Les fonctions du comité sont les suivantes:
1. mesurer et calculer les superficies des nouvelles écoles et des écoles modifiées;
 2. réviser au besoin les locaux des écoles;
 3. déterminer l'aide requise selon les dispositions de la présente clause.

A handwritten signature and a rectangular stamp are located in the bottom right corner of the page. The signature is written in dark ink and appears to be a name. The stamp is partially obscured by the signature and contains some illegible text.

- A-4.03 (suite)
- c) Le comité établit ses propres règles de procédure.
 - d) Le système d'évaluation des tâches en vigueur au moment de la signature de la présente entente ne pourra être modifié sans le consentement des parties.
 - e) La commission se réserve le droit de modifier la fréquence et le genre des opérations de nettoyage et des autres tâches pour une ou des école(s). Dans un tel cas, le comité procède à l'évaluation des modifications selon le système prévu au paragraphe d) précédent.
 - f) La commission se réserve le droit de décréter toutes nouvelles opérations ou toutes nouvelles tâches. Dans un tel cas, le comité procède selon les dispositions du paragraphe b) de la présente clause.
 - g) Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre de l'article 11-2.00 en vue d'apporter des modifications à la présente clause, notamment en ce qui a trait au système d'évaluation des tâches.

ANNEXE C

REGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE

Par la présente, la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal s'engage à respecter le principe d'assurance-vie collective tel que prévu à la section 2 de la Loi Georges V, chapitre 43, pour la durée de la présente convention.

Cependant, advenant le cas où la Loi ci-haut mentionnée était abrogée, la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal et l'Association des concierges des écoles du district de Montréal Inc., conviennent de se rencontrer pour considérer tout ajustement nécessaire dans un tel événement.

EMPLOYES MASCULINS REGULIERS

- L'employé masculin régulier peut bénéficier d'une assurance-vie de 10 000 \$, laquelle assurance est facultative et dont la prime* est payée conjointement par la C.E.C.M. et l'employé à contribution égale.

- Cet employé peut également bénéficier d'une assurance-vie de 2 500 \$, laquelle assurance est facultative au cours des cinq (5) premières années à l'emploi de la C.E.C.M. mais devient obligatoire par la suite et dont la prime* est payée conjointement par la C.E.C.M. et l'employé à contribution égale.

- De plus, cet employé bénéficie d'une assurance-vie de 7 500 \$ après cinq (5) ans de service dont la prime est entièrement payée par la C.E.C.M. Cette assurance prend fin lors de la retraite de l'employé ou lorsque ce dernier quitte la C.E.C.M.

*Le taux de la prime est sujet à révision annuellement.

