

**Changements proposés à la convention collective
en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016**

entre

l'Alliance de la Fonction publique du Canada

et

Banque du Canada

Soumis le 12 septembre 2017

Au nom des membres de la section locale 71250 de l'AFPC

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés ultérieurement, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications ou de présenter des contre-propositions aux offres de l'employeur avant la signature d'une entente de principe. L'AFPC peut se baser sur de nouveaux renseignements, des renseignements actuels ou des renseignements mis à jour et notamment ceux que l'employeur lui a fournis sur demande pour présenter de nouvelles propositions.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente de propositions concernant une clause, un protocole d'entente, une lettre d'entente ou un article particulier, cette clause, ce protocole d'entente, cette lettre d'entente ou cet article est renouvelé.

L'AFPC ne négociera pas à la baisse.

ARTICLE 6 – Travail des membres de l'unité de négociation

6.01 Les employées et employés de l'employeur **ou les entrepreneurs** qui ne sont pas visé(e)s par les clauses de la présente convention ne peuvent exécuter les tâches normalement confiées aux personnes salariées de l'unité de négociation, sauf dans des cas d'urgence.

ARTICLE 13 – Jours fériés et congé mobile

13.03 Congé mobile

a) Les personnes salariées régulières et embauchées pour une durée déterminée ont droit à un congé mobile, qu'elles prennent à une date convenue à l'avance avec leur superviseuse ou superviseur. **La rémunération pour cette journée est le taux de rémunération normale de la personne salariée multiplié par (x) le nombre d'heures qu'elle effectue pendant son quart de travail normal.**

13.06 Jour férié coïncidant avec un jour de travail prévu

13.06 a) Si une personne salariée qui est tenue par l'horaire de travailler un jour férié demande à ne pas travailler ce jour-là, l'employeur propose les heures aux personnes salariées selon leur **ancienneté** ~~ordre numérique~~ dans l'horaire général de travail. Si aucune personne salariée dont le nom figure sur l'horaire général de travail n'accepte de travailler le jour férié en question, l'employeur demande aux personnes salariées suppléantes de travailler les heures nécessaires. Si aucune personne salariée suppléante n'accepte de travailler le jour férié en question, la personne salariée qui était tenue par l'horaire de travailler doit travailler ce jour-là à moins d'être en congé autorisé.

Jour férié coïncidant avec un jour de repos

13.07 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos de la personne salariée, celle-ci, selon le cas :

- a) a droit à une journée de congé de remplacement payé de huit (8) heures **ou de douze (12) heures, suivant les heures normalement prévues à son horaire**, devant être prise à une date fixée d'un commun accord;
- b) reçoit deux (2) fois le taux de rémunération normal pour une journée normale de travail de huit (8) heures **ou de douze (12) heures, suivant les heures normalement prévues à son horaire**, comme indemnité pour le jour férié.

13.08 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos de la personne salariée et que celle-ci travaille ce jour-là, la personne salariée, selon le cas :

- a) touche une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire pour les toutes heures de travail effectuées et a droit à une journée de congé de remplacement payé de huit (8) heures **ou de douze (12) heures, suivant les heures normalement prévues à son horaire**, devant être prise à une date fixée d'un commun accord :

- b) touche une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées et deux (2) fois le taux de rémunération normal pour une journée de travail normale de huit (8) heures **ou de douze (12) heures, suivant les heures normalement prévues à son horaire.**

13.11 La personne salariée suppléante qui n'est pas tenue par l'horaire de travailler un jour férié touche la rémunération de un vingtième (1/20) des heures effectuées durant les trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié en question multipliée par le double de son taux de rémunération horaire, ~~et ce, pour un maximum de huit (8) heures.~~

Personne salariée tenue de se présenter au travail un jour férié

13.12 La personne salariée qui est tenue de se présenter au travail un jour férié et qui s'y présente touche au minimum la rémunération équivalant à trois (3) **quatre (4)** heures garanties de rémunération calculée au taux de rémunération prévu au présent article.

ARTICLE 22 – Heures supplémentaires

22.01 Dans le présent article :

- a) l'expression « heures supplémentaires » désigne les heures de travail autorisées par l'employeur et exécutées par la personne salariée en sus du quart de travail inscrit à l'horaire général de travail;
- b) l'expression « tarif et demi » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal de la personne salariée.

Les heures supplémentaires sont offertes par ordre d'ancienneté à toutes les personnes salariées de l'unité de négociation.

ARTICLE 23 – Primes de quarts

23.01 La personne salariée qui travaille en dehors des heures normales d'ouverture en vigueur chez l'employeur (de 7 h à 18 h, du lundi au vendredi) touche une prime de quart de deux dollars (2,00 \$) **quatre (4 \$)** l'heure pour chacune des heures effectuées en dehors des heures normales d'ouverture.

ARTICLE 34 – Dotation en personnel

Dotation en personnel minimum

**Le jour : tour Est (4) tour Ouest (5) B1/CB (6)
Salle de contrôle (3)
CSO (3)**

Musée de la monnaie (2)

La nuit : tour Est (2)

Salle de contrôle (2)

CSO (2)

Agent de surveillance (3)

NOUVEL ARTICLE – Ancienneté, licenciement et rappel au travail

Ancienneté

L'ancienneté de la personne salariée embauchée avant l'entrée en vigueur du présent article est calculée en fonction de sa date d'embauche à la Banque du Canada. L'ancienneté d'une personne salariée qui se joint à l'unité de négociation après l'entrée en vigueur du présent article est calculée en fonction de la date à laquelle elle a joint l'unité de négociation.

Lorsque deux (2) personnes salariées ou plus ont le même nombre d'années d'ancienneté, on procède à un tirage au sort pour déterminer leur ancienneté relative.

Tous les quatre mois, l'employeur fournit une liste d'ancienneté à la section locale. L'employeur doit afficher la liste dans chaque lieu de travail.

La personne salariée qui estime ne pas occuper la place qui lui revient dans la liste d'ancienneté doit signaler l'erreur à l'employeur. Si le problème n'est pas réglé à la satisfaction de la personne salariée, celle-ci dispose de quarante-cinq (45) jours après l'affichage de la liste pour formuler un grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention collective.

La personne qui quitte un poste faisant partie de l'unité de négociation pour en occuper un autre au sein de la Banque du Canada peut réintégrer ses fonctions dans les douze (12) mois suivant son départ sans perte d'ancienneté. L'ancienneté cesse de s'accumuler lorsque la personne salariée ne fait plus partie de l'unité de négociation pendant plus de trois mois.

Licenciement et rappel au travail

L'employeur convient d'informer le syndicat par écrit lorsqu'il envisage de réduire le personnel ou procède à des réductions du personnel. L'employeur convient d'entamer un processus de consultation avec le syndicat pour examiner des enjeux liés au licenciement et au rappel au travail et discuter de la façon de revoir à la baisse le nombre de postes qu'il envisage de couper.

Lorsqu'une personne salariée est sujette à un licenciement, elle doit être affectée à un poste vacant dans l'unité de négociation et l'employeur doit lui offrir des séances d'orientation, au besoin.

S'il n'y a pas de postes vacants, la personne salariée touchée peut choisir l'une de ces options : accepter le licenciement permanent, supplanter la personne salariée de l'unité

ayant le moins d'ancienneté ou se faire inscrire sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre mois. Lorsque l'employeur veut pourvoir des postes vacants ou nouvellement créés, il doit d'abord offrir ces postes à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel avant de les afficher ou d'embaucher de nouvelles personnes. Le rappel au travail après un licenciement se fait en fonction de l'ancienneté : c'est la personne salariée licenciée avec le plus d'ancienneté qui est rappelée en premier lieu.

NOUVEL ARTICLE - Fonds de justice sociale

L'employeur verse un sou (0,01 \$) pour chaque heure travaillée par chacune des personnes salariées de l'unité de négociation au Fonds de justice sociale de l'AFPC. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

RÉSERVE

Durée et questions pécuniaires

RÉSERVE

Article 16 Congé de maternité et congé parental

RÉSERVE

Article 21 Heures de travail

Horaire de travail

EDO