MONNAIE ROYALE CANADIENNE
ROYAL CANADIAN MINT

AFPC PSAC
Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

2022
–
2025



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA MONNAIE ROYALE CANADIENNE

et

L'ALLIANCE DE LA

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Date d'expiration : le 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Objet de la convention	6
2	Interprétation et définitions	6
3	Champ d'application	9
4	Dispositions de la loi, directives et règlements	9
5	Législation future touchant la convention collective	10
6	Droits de la direction	10
7	Reconnaissance	10
8	Représentants syndicaux	11
9	Temps libre accordé aux dirigeants syndicaux	12
10	Sécurité syndicale — Cotisations	14
11	Droits acquis	15
12	Information	15
13	Espace sur panneaux d'affichage et autres installations	16
14	Restriction concernant l'emploi à l'extérieur	16
15	Congés — Généralités	16
16	Congés annuels	17
17	Jours fériés désignés payés	22
18	Congé spécial	24
19	Congé de maladie	28
20	Autres types de congé — Congé pour comparution — Congé d'accident de travail — Congé de maternité et pour soins d'enfants — Autres congés payés ou non payés	30
21	Indemnité de départ	49
22	Durée de travail et heures supplémentaires - Généralités — Heures supplémentaires — Généralités — Congé compensatoire	50
23	Durée du travail et heures supplémentaires — Employés à traitement annuel	54
24	Durée du travail et heures supplémentaires — Employés à taux horaire	55
25	Temps alloué pour se laver	55

ARTICLE	SUJET	PAGE
26	Indemnité de rappel au travail	55
27	Fonctions de disponibilité	56
28	Déplacement un jour de repos	57
29	Indemnité de rentrée au travail	57
30	Prime de quart	58
31	Rémunération	58
32	Santé et sécurité	59
33	Processus de règlement des conflits	61
34	Processus de règlement des conflits relatifs à la Classification	65
35	Grève et lock-out	66
36	Vêtements de travail, chaussures et lunettes de protection	66
37	Pension de retraite	67
38	Appréciation du rendement et dossiers de l'employé	67
39	Service — Perte des états de service — Listes d'états de service — Procédure relative aux postes vacants — Période d'essai suite à une promotion — Mutations entre lieux de travail ou secteurs	68
40	Discipline	73
41	Prestations d'assurance et d'assurance-maladie	74
42	Exposé de fonctions	75
43	Sécurité d'emploi — Mise à pied — Période d'essai suite à un déplacement — Rappel au travail	76
44	Repas et cafétéria	79
45	Clause de réouverture	79
46	Classification	79
47	Programme d'apprentissage à l'intention des graveurs, machinistes, électriciens, mécaniciens industriels et machinistes/mécaniciens	80
48	Étudiants	83
49	Éducation et formation	84

ARTICLE	SUJET	PAGE
50	Congé d'études non payé	85
51	Droits professionnels et frais de permis	86
52	Harcèlement et discrimination sur les lieux de travail	86
53	Changement technologique	86
54	Durée et renouvellement	87

ANNEXE A	—	Échelle des salaires	90
ANNEXE B	—	Lettre d'entente Ensemble de prestige	105
ANNEXE C	—	Lettre d'entente Nomination pour une période déterminée	106
ANNEXE D	—	Lettre d'entente – Programme d'apprentissage	110
ANNEXE E	—	Lettre d'entente – Directive sur l'absence de métal	112
ANNEXE F	—	Protocole d'entente Employés temporaires – Usine d'Ottawa – Emballage et expédition	113
ANNEXE G	—	Protocole d'entente Employés à temps partiel – CSC, Boutique et Visites guidées (Ottawa, Winnipeg et Vancouver)	116
ANNEXE I	—	Protocole d'entente Installation de placage – Winnipeg	119
ANNEXE J	—	Formulaire de congé pour obligations familiales	123
ANNEXE K		Protocole d'entente Quarts de travail de 12 heures	124
ANNEXE L		Encaissement de l'indemnité de départ	127
ANNEXE M		Vêtements de travail – Boutique	129
ANNEXE N		Quarts du soir de 10 heures	131
ANNEXE P		Structure de primes 2020-2021	133

ANNEXE Q Quarts de 10 heures – Centre d'appels 134

ANNEXE R Lignes directrices sur les modalités de travail hybride 136

ARTICLE 1
OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'employeur, les employés et l'Alliance, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention et de faire en sorte que toutes les dispositions raisonnables soient prises pour assurer aux employés la sécurité et la santé au travail.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité, de favoriser le bien-être des employés de la Monnaie et d'accroître leur productivité. Par conséquent, les parties ont résolu d'établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

(a) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;

(b) « Année de congé » désigne, aux fins du calcul et de l'attribution du congé annuel, la période allant du 1er janvier au 31 décembre;

(c) « Autorisation d'absence » désigne la permission de s'absenter du travail;

(d) « Conjoint » est interprété de façon à inclure le conjoint de fait. On juge qu'il y a union de fait lorsqu'un employé a cohabité pendant une période continue d'un an au moins avec une personne, que l'employé présente publiquement cette personne comme étant son conjoint/sa conjointe et que l'employé continue de vivre avec cette personne comme s'il s'agissait de son mari/épouse.

(e) « Cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses membres par suite de leur appartenance à l'Alliance et ne comprennent ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

(f) « Élément » désigne le Syndicat des services gouvernementaux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada;

(g) « Emploi continu », à moins d'indication contraire dans la présente convention, désigne :

(i) aux fins du calcul des congés payés acquis, le service ininterrompu dans les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada, d'autres sociétés d'État ou la fonction publique fédérale. Ces dispositions ne s'appliquent que si l'employé a choisi de compter un tel service comme service ouvrant droit à pension, aux termes de l'article 25 de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. Aux fins du calcul des droits à l'indemnité de départ, l'emploi continu comprend un minimum de 10 années de service ininterrompu y compris le service chez les employeurs qui possèdent un accord de transfert réciproque avec la fonction publique;

(ii) l'emploi ininterrompu à la Monnaie royale canadienne comprend tout service dans l'une ou l'autre des organisations susmentionnées, à condition qu'il n'y ait aucune interruption de service de plus de trois (3) mois civils. Lorsqu'un employé est mis à pied pour une durée dépassant trois (3) mois et qu'il est rappelé en vertu des dispositions de la clause 38.10, sa période d'emploi est réputée inclure le temps de service antérieur à cette mise à pied;

(« mois » désigne la période allant d'une date donnée jusqu'à la date correspondante, mais non inclusivement, du mois suivant : par exemple du 20 janvier au 19 février inclusivement);

(iii) en ce qui concerne l'employé qui était assujetti au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique et qui est régi par la présente convention collective, son service antérieur à la fonction publique est considéré comme emploi continu, sous réserve des dispositions des articles 3 et 4 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique;

(h) « Employé » désigne une personne du sexe masculin ou féminin qui est membre de l'unité de négociation tel que défini à l'article 7;

(i) « Employé bénéficiant d'une clause de droits acquis » signifie, aux fins de l'article 22, un employé qui était un employé à temps plein et membre de l'unité de négociation le 19 avril 1999 et qui conservera de ce fait sa semaine de travail normale du lundi au vendredi et ses jours de repos du samedi et du dimanche;

(j) « Employeur » désigne la Monnaie royale canadienne;

(k) « Indemnité » désigne toute compensation payable pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires, comprenant (mais sans s'y

limiter) la rémunération d'intérim à un niveau supérieur, l'indemnité de repas ou les indemnités de taxi;

(l) « Jour de repos » désigne dans le cas d'un employé un jour, autre qu'un jour férié, où celui-ci n'est pas tenu normalement d'exécuter les fonctions de son poste pour une autre raison que celle d'être en congé;

(m) « Jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;

(n) « Jours travaillés » désigne la période durant laquelle l'employé travaille à plein temps pour le compte de la Monnaie royale canadienne. Les jours de mise à pied et les jours de congé, autorisés ou non, ne constituent pas des jours travaillés;

(o) « Mise à pied » désigne la cessation de l'emploi d'un employé causée par manque de travail ou par suite de cessation d'une fonction;

(p) « Période d'essai » désigne la somme de temps mentionnée aux clauses 38.08 et 38.17;

(q) « Période probatoire » désigne les sept cent vingt (720) premières heures (à l'exclusion des heures supplémentaires) travaillées à plein temps pour le compte de la Monnaie royale canadienne sauf dans le cas des employés qui ont été promus ou mutés durant cette période initiale. Ces employés devront subir une période d'essai équivalente à la plus longue des deux périodes qui suivent : cinq cent vingt (520) heures travaillées ou le nombre d'heures travaillées qu'il reste dans leur période probatoire au moment de la promotion ou mutation;

Au terme de la période probatoire, le droit d'ancienneté est acquis et la période de service s'étend aux quatre-vingt-dix (90) jours travaillés de la date à laquelle la période probatoire prend fin. Les employés qui ont été promus ou mutés durant la période probatoire bénéficient rétroactivement, lorsqu'ils ont complété avec succès leur période d'essai, d'une période de service correspondant au nombre total de jours travaillés depuis leur nomination initiale. Si l'employé est incapable de satisfaire aux exigences du poste dans lequel il a été promu ou muté, il sera considéré comme ayant été renvoyé durant la période probatoire;

La cessation de l'emploi d'un employé en période probatoire est à la seule discrétion de l'employeur, sous réserve que cette cessation ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi;

(r) « Sections locales » désigne les sections locales de la région de la capitale nationale (70024) et de Winnipeg (50057) du Syndicat des services gouvernementaux;

(s) « Taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé multiplié par cinq (5);

(t) « Taux de rémunération journalier » désigne :

(i) dans le cas de l'employé qui est rémunéré à l'heure, son taux de rémunération horaire multiplié par le nombre d'heures de travail normales par jour;
(ii) dans le cas de l'employé qui reçoit un salaire annuel, son taux de rémunération annuel divisé par 260.88.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions employées, si elles sont définies dans le Code canadien du travail, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le Code.

ARTICLE 3
CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employés et à l'employeur.

3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont officiels.

3.03 Dans l'ensemble de la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent également au genre féminin.

ARTICLE 4
DISPOSITIONS DE LA LOI, DIRECTIVES ET RÈGLEMENTS

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme obligeant l'employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit à l'encontre d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement donné ou établi par le Gouvernement du Canada ou en son nom dans l'intérêt de la sécurité ou de la sûreté du Canada.

ARTICLE 5
LÉGISLATION FUTURE TOUCHANT LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 Si une loi adoptée par le Parlement, s'appliquant aux employés de la Monnaie royale canadienne assujettis à la présente convention, rend nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention restent en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 6
DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Sous réserve des présentes dispositions, l'employeur conserve tous les droits, pouvoirs et attributions pour diriger les opérations, les activités et les employés.

ARTICLE 7
RECONNAISSANCE

7.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme l'unique agent négociateur de tous les employés, à l'exception de ceux énumérés dans les ordonnances d'accréditation émises par le Conseil canadien des relations industrielles le 30 octobre 2017.

7.02 Si l'employeur crée un nouveau poste (qui n'existait pas lors de la signature de la convention collective), il s'engage à en informer le syndicat et à lui indiquer si le nouveau poste fait partie de l'unité de négociation. La Monnaie devra rencontrer les représentants syndicaux pour discuter de l'inclusion ou de l'exclusion de ce poste dans l'unité de négociation.

7.03 À défaut d'entente sur cette question, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas au Conseil canadien des relations industrielles, qui tranchera.

ARTICLE 8
REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

8.01 (a) L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer le nombre de délégués syndicaux ci-dessous par secteur d'activité, pour chaque quart de travail, aux emplacements dans les deux villes.

OTTAWA
(Emplacements)

Usine d'Ottawa –

Production (Production, Expédition/Chambre forte) ..... 3 (trois)
Affinage ..... 1 (un)
Services techniques ..... 3 (trois)
(Production de coins, Entretien mécanique, Entretien électrique)
Section des essais ..... 1 (un)
Section de la gravure ..... 1 (un)

Siège social –

Services administratifs ..... 1 (un)
Centre au service du client ..... 1 (un)
Marketing et Ventes et Communications ..... 1 (un)
Technologie de l'information ..... 1 (un)

WINNIPEG

Usine de Winnipeg –

Production ..... 2 (deux)
Services techniques ..... 1 (un)
Services administratifs 1 (un)
Système qualité ..... 1 (un)
Aire de placage ..... 1 (un)

(b) Si un quart de travail dans l'un des secteurs cités à la clause 8.01 (a) compte plus de 75 employés, l'Alliance peut nommer un (1) autre délégué syndical de secteur.

8.02 Il est entendu que les chiffres précités ne comprennent pas le président, les deux (2) vice-présidents, le secrétaire, le trésorier, les deux (2) directeurs, le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi ni le délégué syndical en chef des sections locales désignées dans la clause 2.01 (n), et ne comprennent pas non plus le vice-président régional du Syndicat des services gouvernementaux de la Monnaie.

ARTICLE 9
TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX DIRIGEANTS SYNDICAUX

9.01 Le dirigeant ou délégué syndical doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête sur une plainte ou un grief qui est de son ressort ou pour rencontrer la direction locale afin de discuter de plaintes ou de griefs. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans raison valable.

Congé pour les affaires de l'Alliance

9.02 Audiences de commission d'arbitrage et de commission de conciliation :

(a) L'employeur accorde un congé payé à un (1) employé qui représente l'Alliance devant une commission d'arbitrage ou une commission de conciliation. Lorsque les exigences du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à tout autre employé qui représente l'Alliance devant une commission d'arbitrage ou une commission de conciliation.

(b) L'employeur accorde un congé payé à tout employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou une commission de conciliation et un congé payé à un (1) employé cité comme témoin par l'Alliance. Lorsque les exigences du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à tout autre employé cité comme témoin par l'Alliance.

Commission d'arbitrage de griefs

9.03 (a) L'employeur accorde un congé payé à tout employé qui s'est constitué partie à un grief dont une commission d'arbitrage est saisie.

(b) L'employeur accorde un congé non payé à un (1) représentant d'un employé qui s'est constitué partie.

(c) L'employeur accorde un congé payé à un (1) employé cité comme témoin par un employé qui s'est constitué partie. Lorsque les exigences du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à tout autre employé cité comme témoin par un employé qui s'est constitué partie.

Réunions tenues au cours de l'instruction d'un grief

9.04 Lorsque l'employé et son représentant participent à l'instruction d'un grief, l'employé et son représentant se voient accorder le temps libre payé qui est nécessaire pour assister à l'instruction aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs. Les audiences qui suivent le premier palier se tiennent à des moments convenant aux parties; elles ne devraient pas avoir lieu durant un quart autre que celui de jour.

Séances de négociations contractuelles

9.05 L'employeur accorde un congé payé à un employé de chaque région qui assiste aux séances de négociations contractuelles pour le compte de l'Alliance et un congé sans solde à deux (2) employés additionnels pour assister à ces réunions.

Séances préparatoires aux négociations contractuelles

9.06 Lorsque les exigences du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister aux séances préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre les associations d'employés et la direction

9.07 L'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de membres de l'unité de négociation pour assister aux réunions convoquées par la direction, ou fixées et convenues avec elle, au sujet d'affaires autres que des griefs.

Réunions et congrès nationaux de l'association d'employés

9.08 L'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister aux réunions du conseil d'administration, et aux congrès de l'Élément, de l'Alliance et du Congrès du Travail du Canada.

Cours de formation des délégués syndicaux

9.09 L'employeur accorde un congé non payé à un employé qui exerce la fonction de délégué ou de dirigeant syndical, mandaté par la section locale du syndicat, pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de son poste.

Président de la section locale du syndicat

9.10 Le président de la section locale de la Monnaie à Ottawa est autorisé à consacrer aux affaires du syndicat vingt-quatre (24) heures payées par semaine. Il doit obtenir l'autorisation du directeur ou de son représentant autorisé s'il veut prolonger ces heures. Le président des sections locales de la Monnaie à Ottawa et à Winnipeg travaillera de jour, à moins que les parties à la présente convention en conviennent autrement.

Le président de la section locale de la Monnaie à Winnipeg est autorisé à consacrer aux affaires du syndicat quinze (15) heures payées par semaine.

Le président peut déléguer un autre membre du bureau de direction de la section locale pendant les heures accordées en vertu du paragraphe précédent, à condition que le gestionnaire du délégué en soit averti le plus tôt possible et, en tout état de cause, avant 10 h le jour du remplacement.

Programme d'accueil des employés

9.11 L'employeur maintiendra un programme d'accueil des employés, qui comprendra des séances d'information destinées à faire connaître la Monnaie royale canadienne aux nouveaux employés. Au cours de ces séances, l'agent négociateur ou le représentant syndical délégué se verra confier une partie

déterminée pour expliquer le rôle du syndicat dans l'application de la convention collective.

Mode substitutif de règlement des différends (MSRD)

9.12 L'employeur accordera un congé payé à tout employé dont la participation est nécessaire à un mode substitutif de règlement des différends (MSRD) avec l'employeur, ainsi qu'à son représentant syndical/sa représentante syndicale.

Temps libre accordé aux dirigeants syndicaux

9.13 Sur préavis raisonnable, l'employeur accordera un congé non payé à un employé élu au Conseil national de l'Élément pour fournir des services de représentation au nom des membres de l'Élément.

9.14 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accordera un congé non payé à un employé élu à un poste à temps plein au sein du syndicat ou à un employé engagé par le syndicat pour une période déterminée.

ARTICLE 10
SÉCURITÉ SYNDICALE — COTISATIONS

10.01 L'employeur, à titre de condition d'emploi, retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

10.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit des retenues mensuelles autorisées pour chaque employé de l'unité de négociation.

10.03 À titre de condition d'emploi, tout nouvel employé doit être ou devenir membre de l'Alliance dans les quinze (15) jours qui suivent son entrée en fonction et le demeurer par la suite.

10.04 Pour l'application des clauses 10.01 et 10.03, les cotisations à retenir sur la rémunération de chaque mois pour chaque employé débutent avec le premier mois complet d'emploi dans la mesure où il existe des gains.

10.05 Les montants retenus conformément au présent article sont remis au Contrôleur de l'Alliance au cours du mois suivant et sont accompagnés des détails identifiant chaque employé et les déductions faites à son sujet.

10.06 L'employeur convient de maintenir l'usage actuel de faire des retenues pour d'autres fins, sur production de documents justificatifs, par exemple au titre du Régime d'assurance collective de l'Alliance.

10.07 Tout employé qui assure l'employeur sous la forme d'une déclaration faite sous serment qu'il est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit

en conscience de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à une organisation charitable des contributions égales au montant des cotisations n'est pas assujetti au présent article.

10.08 L'Alliance convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur.

ARTICLE 11
DROITS ACQUIS

11.01 Lorsqu'un avantage social ou une condition d'emploi non stipulés expressément dans la présente convention était en vigueur (par écrit) juste avant la signature de la présente convention, ledit avantage social ou ladite condition d'emploi ne peuvent être diminués ni modifiés de quelque façon au détriment de l'employé, sauf par entente écrite entre la Monnaie royale canadienne et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Nonobstant ce qui précède, toute modification des conditions d'emploi exigée par la loi peut être apportée par la Monnaie après que celle-ci en a informé l'Alliance. De plus, aucune entente entre un employé et la direction ne sera visée par le présent article ou assujettie à sa mise en application.

ARTICLE 12
INFORMATION

12.01 L'employeur convient de communiquer à l'Alliance le nom, le secteur et la classification de tout nouvel employé dans les quinze (15) jours qui suivent son entrée en fonction.

12.02 L'employeur fait tout effort raisonnable pour remettre à tous les employés un exemplaire de la présente convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa signature.

12.03 L'employeur fournit à l'Alliance un exemplaire de toutes les directives au personnel de la Monnaie qui sont placées sur les panneaux d'affichage destinés à l'information et à la conduite des employés.

12.04 Dans les trois (3) mois suivant la ratification de la nouvelle convention collective, l'employeur doit voir à ce que tous les formulaires de congé tiennent compte des modifications apportées à la convention collective.

ARTICLE 13
ESPACES SUR PANNEAUX D'AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS

13.01 L'employeur fournit, sur les panneaux d'affichage de chaque secteur de la Monnaie, un espace clairement indiqué comme étant réservé à l'usage de l'Alliance pour y afficher des avis relatifs aux élections, aux nominations, aux dates de réunions, aux nouvelles et aux événements à caractère social et récréatif. Pour que ces avis puissent être affichés, ils doivent d'abord avoir été paraphés par un représentant syndical autorisé.

13.02 L'employeur met à la disposition des sections locales un local de sa propriété pour qu'y soit entreposée en quantité de la documentation appartenant à la section locale du syndicat, à l'Élément ou à l'Alliance.

13.03 L'employeur met à la disposition des sections locales un lieu de réunion dont le bureau de direction de la section locale se servira de temps à autre pour s'occuper des affaires concernant l'unité de négociation.

13.04 L'employeur livre le courrier du syndicat qu'il reçoit par l'intermédiaire de son système de distribution interne du courrier.

13.05 L'employeur met à la disposition de la section locale du syndicat un bureau convenable pour ses affaires officielles.

13.06 Les photocopieuses et les appareils à fax peuvent servir pour les affaires du syndicat.

ARTICLE 14
RESTRICTION CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

14.01 À moins que ce ne soit dans un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un conflit d'intérêts ou des heures d'emploi pouvant nuire au rendement de l'employé, les employés ne sont pas empêchés de tenir un autre emploi en dehors des heures ouvrables d'horaire normal.

ARTICLE 15
CONGÉS — GÉNÉRALITÉS

15.01 Lorsqu'il a mis fin à l'exercice de ses fonctions, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel, de congé de maladie ou de congé spécial supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié, à condition :

(a) que le décès mette fin à l'exercice des fonctions de l'employé, ou

(b) qu'une mise à pied mette fin à l'exercice des fonctions de l'employé après une année ou plus d'emploi.

15.02 Lorsqu'un employé qui touche une rémunération pour affectation intérimaire se voit accorder un congé payé, il a droit, durant sa période de congé, de recevoir l'indemnité si les fonctions spéciales ou supplémentaires au titre desquelles il touche l'indemnité lui ont été confiées de façon continue pour une période d'un (1) mois ou plus avant le congé.

15.03 Le solde des crédits de congé spécial, de congé de maladie et de congé annuel est mis à jour dans le système d'enregistrement des présences et des congés au moins tous les deux mois.

15.04 Les soldes créditeurs ou débiteurs de congé de maladie ou de congé spécial figurant sur la fiche des congés de l'employé au 31 décembre sont reportés au 1er janvier.

15.05 Les congés accordés aux employés admissibles en vertu des articles 18, 19 et 20 constituent des avantages plus favorables que les congés prévus en vertu du *Code canadien du travail* et remplacent donc tout congé légal auquel les employés auraient autrement droit. Les employés n'ont pas droit à un congé en vertu de la convention collective et du *Code canadien du travail* pour la même période de congé.

ARTICLE 16
CONGÉS ANNUELS

Accumulation des congés annuels

16.01 L'employé qui a touché au moins dix (10) jours de rémunération au cours de chaque mois civil acquiert des congés annuels selon les modalités suivantes :

(a) un jour et quart (1 1/4) par mois, jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8e) année d'emploi continu (maximum de trois (3) semaines);

(b) un jour et deux tiers (1 2/3) par mois, à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines);

(c) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois, à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines);

(d) deux jours et demi (2 1/2) par mois, à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de six (6) semaines).

16.02 L'employé qui n'a pas touché au moins dix (10) jours de rémunération au cours de chaque mois civil acquiert des congés annuels à raison d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 16.01 pour chaque mois civil pour lequel il reçoit au moins dix (10) jours de rémunération. Tous les jours de congé accordés aux termes des dispositions de l'article 9 de la présente convention seront considérés comme des journées payées aux fins des calculs faits en vertu de la présente clause.

Attribution des congés annuels

16.03 En accordant un congé annuel payé à un employé, l'employeur doit, sous réserve des exigences des opérations de la Monnaie, faire tout effort raisonnable pour :

(a) ne pas rappeler au travail les employés qui ont commencé leur congé annuel;

(b) (i) accorder au moins une (1) semaine à l'employé qui acquiert deux (2) semaines de congé annuel;

(ii) accorder au moins deux (2) semaines consécutives à l'employé qui acquiert trois (3) semaines de congé annuel;

(iii) accorder au moins trois (3) semaines consécutives à l'employé qui acquiert quatre (4) semaines de congé annuel;

(iv) accorder au moins quatre (4) semaines consécutives à l'employé qui acquiert cinq (5) ou six (6) semaines de congé annuel;

(c) accorder à l'employé un congé annuel conformément à la demande de celui-ci si :

(i) la période de congé annuel demandée est de moins d'une semaine;

(ii) l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour toute période de moins d'une semaine de congé payé qu'il demande.

(d) Lorsque l'employé fait une demande de congés annuels, il obtient un accusé de réception signé par lui et son superviseur.

(e) L’employeur s’engage à aviser par écrit l’employé de l’approbation ou du refus de la période de congé annuel demandée dans un délai de 24 heures après la réception de la demande de l’employé formulée par écrit. Si l’employeur reçoit la demande le vendredi, il doit donner la réponse au plus tard à la fin du quart de jour du lundi suivant.

16.04 Pour des motifs valables et suffisants, l’employeur peut accorder un congé annuel sur un préavis plus court que celui qui est prévu à la clause 16.03.

16.05 L’employé doit prendre tous ses congés annuels pendant l’année où il les a acquis. S’il n’utilise pas tous ses crédits de congé annuel pendant l’année, la portion non utilisée de ses crédits, jusqu’à concurrence de sept (7) jours, sera reportée à l’année suivante. Tout crédit de congé annuel en sus de sept (7) jours sera automatiquement payé en argent au taux de rémunération journalier de l’employé calculé selon la classification de son poste d’attache au dernier jour de l’année de congé. Le paiement sera fait dans les 60 jours suivant la fin de l’année.

16.06 Tout employé acquiert, mais n’a pas le droit de prendre, des jours de congé annuel payé au cours de ses six (6) premiers mois d’emploi continu.

16.07 Si, au cours d’une période quelconque de congé annuel, l’employé :

(a) bénéficie d’un congé de décès, ou

(b) bénéficie d’un congé spécial payé en raison de maladie dans la proche famille, ou

(c) bénéficie d’un congé de maladie sur production d’un certificat médical,

(d) est tenu :

(i) de faire partie d’un jury, ou

(ii) d’assister, sur assignation ou sur citation comme témoin, à une procédure qui a lieu :

— dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury,
— devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
— devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
— devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d’assemblée ou un de leurs comités, pouvant de par la loi sommer des témoins de comparaître, ou

— devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes pouvant de par la loi faire une enquête et sommer des témoins de comparaître.

La période de congé annuel faisant ainsi l'objet d'un chevauchement est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit reportée au crédit de l'employé pour utilisation ultérieure.

16.08 (a) Tout employé qui a l'intention de prendre son congé annuel pendant les mois de juin, juillet, août ou septembre doit demander cette période de congé annuel au plus tard le 1er avril de cette année-là.

(b) Lorsque, en raison des nécessités du service, il est impossible d'accorder à tous les employés le congé pour les périodes qu'ils ont choisies selon (a) ci-dessus, l'employeur donne la préférence à ceux des employés qui comptent le plus de service à la Monnaie.

(c) L'employeur informe les employés par écrit au plus tard le 1er mai si la période de congé annuel demandée a été refusée. La raison du refus du congé est également fournie par écrit au plus tard le 1er mai.

Rappel de congé annuel

16.09 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage :

(a) pour se rendre à son lieu de travail;

(b) quant aux dépôts non remboursables ou aux dispositions prises d'avance pour ses vacances;

(c) pour retourner à l'endroit d'où il a été rappelé, s'il y retourne et lorsqu'il y retourne à une date ultérieure.

16.10 L'employé n'est pas considéré être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées aux termes de la clause 16.09.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

16.11 Lorsqu'un employé meurt ou, pour une autre raison, cesse d'occuper son emploi après une période d'emploi continu de moins de six (6) mois, l'employé ou sa succession touche, en compensation du congé annuel acquis, une somme égale à quatre (4) pour cent du montant global de la rémunération au cours de sa période d'emploi.

16.12 Sous réserve de la clause 16.13, lorsque l'exercice des fonctions d'un employé qui justifie de plus de six (6) mois d'emploi continu est sur le point de prendre fin, l'employeur lui accorde tout congé annuel qu'il a acquis mais qu'il n'a pas utilisé avant la cessation de son emploi.

16.13 Lorsque l'exercice des fonctions de tout employé qui justifie de plus de six (6) mois d'emploi continu prend fin pour cause :

(a) de décès,

(b) de congédiement ou

(c) d'une déclaration portant qu'il a abandonné son poste,

l'employé ou sa succession touche, en remplacement du congé annuel acquis mais non utilisé, un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisé par le taux de rémunération journalier qui s'applique à l'employé juste avant la date de cessation de son emploi.

Fermeture

16.14 Du 1er juillet au 31 août, la Monnaie a le droit de fermer des services durant au plus trois (3) semaines consécutives ou de diminuer sa production dans ces services durant une période d'au plus six (6) semaines consécutives. La plupart des congés annuels seront pris durant cette période.

Paiements anticipés

16.15 Sur demande, les chèques de paie sont remis aux employés avant leur départ en congé annuel à condition toutefois que ces chèques de paie soient disponibles à la Monnaie à ce moment. Le surveillant de l'employé doit attester au préalable le départ de l'employé en congé annuel.

ARTICLE 17
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

17.01 Sous réserve de la clause 17.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

(a) le jour de l'An,

(b) le Vendredi saint,

(c) le lundi de Pâques,

(d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du Souverain,

(e) la fête du Canada,

(f) la fête du Travail,

(g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâce,

(h) le jour du Souvenir,

(i) le jour de Noël,

(j) le lendemain de Noël,

(k) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,

(l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour n'est pas reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août,

(m) tout autre jour proclamé fête nationale par une loi du Parlement du Canada.

17.02 Aucun employé ne peut être rémunéré pour un jour férié payé où il ne travaille pas lorsqu'il n'a pas touché de rémunération pour au moins quinze (15) des trente (30) jours civils qui précèdent le jour férié. Tous les jours de congé accordés aux termes des dispositions de l'article 9 de la présente convention seront considérés comme des journées payées aux fins des calculs faits en vertu de la présente clause.

Employés à temps partiel et temporaires et étudiants

17.03 Si un employé à temps partiel, un employé temporaire ou un étudiant touche une rémunération pendant au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours civils qui précèdent le jour férié en question et ne travaille pas durant le jour férié, il touche une rémunération correspondant à la moyenne des vingt (20) derniers quarts de travail précédant le jour férié.

Si un employé à temps partiel, un employé temporaire ou un étudiant ne touche pas une rémunération pendant au moins quinze (15) jours dans les trente (30) jours civils qui précèdent le jour férié en question et ne travaille pas durant le jour férié, il a droit à une rémunération correspondant à 1/20^{e} de la rémunération régulière des trente (30) derniers jours civils, y compris les périodes de paie par intérim.

Jour férié qui tombe un jour de repos

17.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 17.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail de l'employé qui suit son jour de repos, sauf dans le cas de 17.01 (k) où le jour férié peut être reporté au dernier jour de travail de l'employé avant son jour de repos.

17.05 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 17.04,

(a) le travail exécuté par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est tenu pour du travail exécuté un jour de repos, et

(b) le travail exécuté par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est tenu pour du travail exécuté un jour férié.

17.06 Sauf dispositions contraires à la clause 17.07, lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné à la clause 17.01, il touche, en plus de la rémunération dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas travaillé le jour férié, pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié, une rémunération égale à deux (2) fois son taux de rémunération horaire.

17.07 Lorsque des employés sont préposés à un travail continu qui est poursuivi un jour férié et qu'ils travaillent ce jour férié là,

(a) ils touchent une rémunération qui est calculée à deux fois et demie (2½) leur taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail exécutées le jour férié, ou

(b) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, ils bénéficient :

(i) d'un jour de congé payé à une date ultérieure en remplacement du jour férié, et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1½) leur taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail exécutées le jour férié.

(c) Les jours de congé compensatoire demandés sont accordés à des dates qui conviennent à l'employeur et à l'employé. L'employeur ne refuse pas sans raison valable d'accorder les jours de congé compensatoire selon la préférence de l'employé et il accorde une attention toute particulière aux demandes de jours de congé compensatoire à prendre avec le congé annuel. Le congé compensatoire doit être pris durant l'année civile au cours de laquelle il est acquis; si c'est impossible, il ne peut être reporté au-delà de huit (8) mois après la fin de l'année civile au cours de laquelle il est acquis, après quoi ces crédits seront rémunérés en espèces.

17.08 Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné à l'égard d'un employé tombe pendant une période de congé payé, le jour férié ne compte pas comme jour de congé.

ARTICLE 18
CONGÉ SPÉCIAL

Crédits

18.01 Tout employé acquiert des crédits de congé spécial jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours selon les modalités suivantes :

(a) une demi-journée (1/2) pour chaque mois civil au cours duquel il a touché au moins dix (10) jours de rémunération ou

(b) un quart (1/4) de journée pour chaque mois civil au cours duquel il a touché une rémunération inférieure à celle de dix (10) jours.

Au fur et à mesure que les crédits sont utilisés, ils peuvent continuer de s'accumuler jusqu'au maximum.

Congé de mariage

18.02 Après une année complète d'emploi continu à la Monnaie royale canadienne, tout employé qui a les crédits nécessaires et qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours se voit accorder un congé spécial payé dans la limite de ses crédits, mais ne dépassant pas cinq (5) jours, afin de contracter le mariage.

Congé de deuil

18.03 Aux fins de l'application de la présente clause et de la clause 18.05, la proche famille se définit comme les parents (y compris les beaux-parents et les parents adoptifs), le frère, la sœur, le/la conjoint(e) (ou le/la conjoint(e) de fait habitant avec l'employé), le/la fiancé(e), l'enfant de l'employé (y compris les enfants adoptifs et les enfants du/de la conjoint(e) de fait), le beau-père, la belle-mère, un grand-parent de l'employé, un grand-parent du conjoint, un gendre, une bru, un beau-frère, une belle-sœur, un petit-fils, une petite-fille et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou un parent avec lequel l'employé demeure en permanence.

(a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'une période maximale de quatre (4) jours consécutifs. De plus, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé spécial pour voyager. Les jours de repos et les jours fériés payés désignés sont exclus de la période de deuil.

(b) Les parties conviennent que les demandes de congé pour cause de décès ont trait aux circonstances personnelles de l'employé. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances propres au cas dont il est question, accorder un congé payé d'une durée qui excède la période prévue ou d'une façon qui diffère de celle stipulée dans (a).

(c) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes des paragraphes (a), (b) ou (c) de la présente clause, cet employé bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé annuel sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

(d) Tout employé a droit à un congé spécial payé jusqu'à concurrence d'une (1) journée pour agir en tant que porteur à des funérailles. Cette clause n'est pas prévue pour des fins commerciales.

(e) Dans le cas du décès de la tante, de l'oncle, de la nièce, du neveu ou de l'arrière-grand-parent de l'employé, ce dernier aura droit à un congé de deuil d'une durée maximale d'un (1) jour pour assister aux funérailles ou participer à des activités ou à des cérémonies liées au décès.

Congé de naissance et d'adoption

18.04 (a) Il est accordé à l'employé un congé spécial payé d'un maximum de deux (2) jours à l'occasion de la naissance de son enfant. Un tel congé peut être accordé le jour qui précède ou le jour qui suit la naissance, ou le jour même de la naissance de son enfant, ou le jour de l'admission ou de la

sortie de l'hôpital à condition que ces événements aient lieu une journée où l'employé est tenu normalement d'exécuter ses fonctions.

(b) Il est accordé à l'employé un congé spécial payé d'un maximum d'une (1) journée à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être accordé en deux (2) périodes d'une demi-journée (1/2) à la demande de l'employé.

Congé pour autres motifs

18.05 À la discrétion de l'employeur, un congé spécial payé peut être accordé :

(a) lorsqu'en raison de circonstances qui ne relèvent pas directement de l'employé, l'employé n'est pas en mesure de se présenter au travail;

(b) lorsque le congé accordé en conformité avec le paragraphe (a) ci-dessus est nécessaire pour une période inférieure à une demi-journée, l'employé a la permission de convertir des périodes d'une demi-journée de congé spécial équivalant à quatre (4) heures pour qu'elles soient utilisées une (1) heure à la fois.

La formule de demande de congé spécial A/PF/32 doit être présentée par les voies hiérarchiques habituelles et seules les demandes pour les heures entières sont acceptées. Les heures inutilisées sont automatiquement reportées à l'année de congé suivante.

Congés anticipés

18.06 Lorsqu'un employé qui justifie d'une période minimale d'emploi de six (6) mois (y compris la période probatoire) n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'octroi d'un congé spécial, au sens que lui donnent les clauses 18.03, 18.04, 18.05 et 18.07, un congé maximal de cinq (5) jours peut, à la discrétion de l'employeur, lui être accordé sous réserve de la déduction d'un tel congé anticipé sur tout crédit de congé spécial acquis par la suite. Toute anticipation de crédits de congé spécial du genre doit être entièrement remise avant que l'octroi d'un autre congé anticipé ne soit pris en considération.

Congé pour obligations familiales

18.07

(a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants placés en famille d'accueil ou les enfants du conjoint de droit ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé.

(b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) jours (faisant partie des 25 jours existants) au cours d'une année financière.

(c) Sous réserve de la clause 18.07(b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille.

(iv) pour prodiguer des soins immédiats ou temporaires à un enfant ou prendre d'autres dispositions de garde à son égard.

Une demande de congé pour obligations familiales doit être présentée en utilisant un formulaire précis (voir Annexe J), à la demande de l'employeur.

18.08 Les employés qui n'ont pas droit à un congé spécial en vertu de la clause 18.01 se voient accorder tout congé auquel ils ont droit en vertu du *Code canadien du travail*, y compris le congé personnel. Cette règle s'applique en particulier aux :

a) employés nommés au sein d'une équipe pour une période déterminée de moins de six mois et qui ne sont pas des employés permanents de la Monnaie, en vertu de l'annexe C;
b) employés temporaires des secteurs de l'expédition et de l'emballage à l'usine d'Ottawa, en vertu de l'annexe F;
c) employés à temps partiel du Centre au service du client et du groupe Boutique et Visites guidées à Ottawa et à Winnipeg, conformément à l'annexe G;
d) étudiants employés en vertu de l'article 48.

ARTICLE 19
CONGÉ DE MALADIE

Crédits

19.01 Tout employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1-1/4) pour chaque mois civil au titre duquel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.

Octroi des congés de maladie

19.02 Tout employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à condition :

(a) qu'il donne à l'employeur une preuve de son état de la façon et au moment que ce dernier fixe;

(b) qu'il ait à son crédit les congés de maladie nécessaires;

(c) qu'il fasse la demande du congé en utilisant la formule prescrite dans les trois (3) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il reprend son service.

19.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée de l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il était incapable d'exercer ses fonctions est tenue, une fois remise à l'employeur, pour satisfaire aux exigences de la clause 19.02 (a) :

(a) si la période de congé demandée ne dépasse pas trois (3) jours, et,

(b) si, au cours de l'année considérée, l'employé n'a pas bénéficié de plus de sept (7) jours de congé de maladie entièrement sur la foi de déclarations signées par lui.

(c) Aucun congé de maladie n'est imputé sur les crédits de congé de maladie de l'employé s'il a exercé ses fonctions pendant au moins deux (2) heures dans la seconde moitié de son quart et qu'il ne peut continuer d'exercer ses fonctions pour cause de maladie subite.

(d) Seulement une demi-journée (1/2) de congé de maladie est imputée sur les crédits de congé de maladie de l'employé s'il a exécuté ses fonctions pendant au moins deux (2) heures dans la première moitié de son quart et qu'il ne peut continuer d'exercer ses fonctions pour cause de maladie subite.

Une « maladie subite » au sens des alinéas 19.03 (c) et (d) n'exige pas la présence à un établissement médical d'urgence pour le traitement.

L'employeur peut demander à l'employé de produire un certificat médical conformément aux dispositions des paragraphes 19.02, 19.03 et 19.04.

19.04 Lorsqu'au cours d'une année l'employé a bénéficié de sept (7) jours de congé de maladie sans qu'il ait eu à produire un certificat du médecin, l'employeur peut exiger de l'employé qu'il produise un tel certificat avant d'autoriser l'octroi de tout autre congé de maladie au cours de la même année.

19.05 (a) Lorsque l'employé bénéficie d'une autorisation d'absence non payée pour une raison quelconque et qu'il retourne au travail à l'expiration de ladite autorisation d'absence, il conserve tout congé de maladie acquis mais non utilisé au début du congé non payé.

(b) Lorsque l'employé qui a été mis à pied par suite d'un manque de travail est rappelé au travail, à condition que la mise à pied ne se prolonge pas au-delà de la période de rappel applicable en vertu des dispositions de la clause 38.10(a), l'employé conserve les congés de maladie acquis mais non utilisés au moment de la mise à pied.

19.06 Lorsqu'un employé ne possède pas assez ou ne possède plus de crédits de congés de maladie payés pour couvrir la période entière de congés de maladie en vertu de la clause 19.02, l'employé pourra avoir droit, à la discrétion de l'employeur, à jusqu'à vingt-cinq (25) jours de congés de maladie payés; ces crédits de congés avancés seront ensuite déduits du montant total des crédits de congés de maladie payés qui seront subséquemment accumulés par cet employé. Si l'employé décède avant d'avoir remis le congé de maladie autorisé par anticipation, aucune remise n'est demandée à sa succession.

19.07 L'employeur conserve un relevé de tous les crédits de congé de maladie non utilisés.

19.08 Il n'est pas imputé sur les crédits de congé de maladie de l'employé le temps perdu pour cause de sa mise en quarantaine si celle-ci fait l'objet d'un certificat d'un médecin qualifié. Dans ce cas, l'employé bénéficie d'un congé spécial payé.

19.09 L'employé n'a pas droit au congé de maladie payé pour toute période durant laquelle il est en absence autorisée non payée ou sous le coup d'une suspension.

19.10 Lorsque l'employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est par la suite approuvé pour la même période, on ne lui impute rien sur ses crédits de congé de maladie pour ladite période.

19.11 Lorsque l'employé, qui est préposé à un travail continu, se voit accorder un congé de maladie payé lors d'un jour férié, on impute ses crédits de congé de maladie conformément à l'article 19. L'employé obtiendra un jour de congé de maladie payé à une date ultérieure en remplacement du jour férié.

Rendez-vous chez le médecin et chez le dentiste

19.12 L'employé peut utiliser ses congés de maladie par demi-heures (1/2) à la fois afin de se rendre chez le médecin ou chez le dentiste. Toute demande de congé de maladie doit être présentée sur la formule par les voies hiérarchiques ordinaires. Les heures inutilisées sont automatiquement reportées à l'année de congé suivante.

19.13 L'employeur a le droit de demander des renseignements médicaux sur l'employé dans le seul but de vérifier l'état de santé de l'employé et son aptitude à reprendre le travail. Ces renseignements seront acheminés directement au médecin attitré de la Monnaie et traités conformément aux normes de confidentialité qui régissent la profession médicale.

ARTICLE 20
AUTRES TYPES DE CONGÉ

Congé pour comparution

20.01 Une autorisation d'absence payée est accordée à tout employé qui n'est ni en autorisation d'absence non payée ni sous le coup d'une suspension et qui est tenu :

(a) de faire partie d'un jury, ou

(b) d'assister, sur assignation ou citation comme témoin, à une procédure qui a lieu :

(i) dans une Cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour, ou devant un jury,
(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, pouvant de par la loi sommer des témoins de comparaître, ou
(v) devant un arbitre ou une personne ou un groupe de personnes pouvant de par la loi faire une enquête et sommer des témoins de comparaître.

Congé d'accident de travail

20.02 L'employé bénéficie d'un congé d'accident de travail payé d'une durée raisonnable fixée par la Monnaie lorsque la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail/Commission des accidents du travail de la province décide qu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

(a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite professionnelle commise délibérément par l'employé;

(b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi; ou

(c) d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres risques inhérents à l'exécution de son travail, si l'employé convient de remettre à l'employeur tout montant qu'il reçoit en dédommagement de la perte de rémunération subie par suite du règlement de toute réclamation faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition.

20.03 (a) L'employeur peut accorder un congé d'accident de travail à l'employé même si la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail/Commission des accidents du travail de la province rejette la réclamation de l'employé.

(b) Lorsque l'absence attribuable à un accident de travail est inférieure au délai de carence prévu par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail/Commission des accidents du travail de la province, un congé d'accident de travail peut être accordé à l'employé au cours dudit délai de carence, à condition que celui-ci prouve à la Monnaie qu'il était incapable d'exercer ses fonctions.

20.04 **Congé de maternité non payé**

(a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

(b) Nonobstant l'alinéa (a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

(c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

(e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

(f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

(g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de maternité

20.05 (a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale précisée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même Employeur dans les cinq (5) jours suivants

n’a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d’emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

(b) Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l’employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompront la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

(c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d’une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de grossesse de l’assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l’employée reçoit des prestations de grossesse conformément à la *Loi sur l’assurance-emploi/*RQAP, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l’assurance-emploi/RQAP auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d’assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l’employée aurait eu droit si elle n’avait pas gagné de sommes d’argent supplémentaires pendant cette période.

(d) À la demande de l’employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.05(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l’employée. Des corrections seront faites lorsque l’employée fournira la preuve qu’elle reçoit des prestations de grossesse de l’assurance-emploi ou du RQAP.

(e) L’indemnité de maternité à laquelle l’employée a droit se limite à celle prévue à l’alinéa (c) ci-dessus, et l’employée n’a droit à aucun remboursement pour les sommes qu’elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l’assurance-emploi/*RQAP.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l’alinéa (c) est :

(i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

(ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

(h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

(i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

(j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

20.06 (a) L'employée qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.05(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 20.05(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 20.05(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 20.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du RQAP si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

Dispositions transitoires

20.07 L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Congé parental non payé

20.08 (a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé :

(i) pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié (option standard);

ou

(ii) pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié (option prolongée).

(b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé soit :

(i) pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié (option standard);

ou

(ii) pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié (option prolongée).

(c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

(i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

(ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

(d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas (a) et (b).

(e) L'employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

(ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

(f) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ

et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(g) À la demande d'un employé et avec l'assentiment de l'employeur, le congé dont il est question aux sous-dispositions (a) et (b) peut être pris dans deux périodes ou plus.

Indemnité parentale

20.09 L'indemnité parentale est payable selon deux options lorsque l'employé reçoit des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 20.09 (c) à (k); ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 20.09 (l) à (t).

Une fois que l'employé commence à toucher les prestations parentales standard ou prolongées, selon l'option choisie, et que l'allocation complémentaire hebdomadaire est fixée, la décision est irrévocable et ne peut pas être modifiée si l'employé retourne au travail avant la date prévue initiale.

Si l'employé reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable que selon l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

(a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (k) ou (i) à (t), pourvu qu'il :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle il s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période dont il est question à la division 20.05 (a)(iii)(B), le cas échéant. Si l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, tel que décrit à la division (A), l'employé travaille pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période mentionnée à la division 20.05 (a)(iii)(B), le cas échéant.

(C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale précisée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

_____

[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même employeur dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

(b) Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompront la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1 : prestations parentales standard

(c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé en congé parental non payé visé aux sous-alinéas 20.08 (a)(i) ou (b)(i), qui a choisi de recevoir des prestations parentales standard d'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales d'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour ce délai, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

(ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine à l'égard de laquelle l'employé reçoit des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la différence entre le montant hebdomadaire brut des prestations parentales, d'adoption ou de paternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi,* ou des prestations du RQAP auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles il aurait eu droit si aucune somme supplémentaire ne lui avait était versée pendant cette période;

(iii) lorsque l'employée a reçu les dix-huit (18) semaines complètes de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines complètes de prestations parentales ou a partagé les trente-deux (32) semaines complètes de prestations parentales avec un autre employé qui reçoit les cinq (5) semaines complètes de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant, et que l'un ou l'autre demeure par la suite en congé parental non payé, l'employé en question a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines, égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

(iv) lorsque l'employé a partagé les trente-sept (37) semaines complètes de prestations d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant, et que l'un ou l'autre demeure par la suite en congé parental non payé, l'employé en question a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines, égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

(v) lorsque l'employé a reçu les trente-cinq (35) semaines complètes de prestations parentales en vertu de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

et

(vi) lorsque l'employé a partagé la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales avec un autre employé qui touche cinq (5) semaines de prestations parentales partagées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour le même enfant, et que l'employé reste par la suite en congé parental non payé, il a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au paragraphe 20.09 (c)(v) pour le même enfant.

(vii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.09(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

(e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du RQAP.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

(ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

(h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.

(i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit une indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

(j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

(k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale non payées.

Option 2 – indemnité parentale prolongée

(l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 20.08(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*, où il est admissible à

recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas de l'employé ayant reçu la totalité des soixante-une (61) semaines de prestations parentales prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* et qui demeure ensuite en congé parental non payé, il est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

(iv) lorsque l'employé a partagé la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales prolongées avec un autre employé qui touche huit (8) semaines de prestations parentales prolongées partagées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour le même enfant, et que l'un ou l'autre reste par la suite en congé parental non payé, l'employé en question a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine égale à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette semaine moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

m) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.09(l)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

o) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (l) est :

(i) dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
(ii) dans le cas d'un employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal

d'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (o) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

q) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.

r) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

s) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

t) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités prolongées de maternité et parentales partagées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Indemnité parentale spéciale pour les employées totalement invalides

20.10 (a) L'employé qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.09(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 20.09(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 20.09(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 20.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

Dispositions transitoires

20.11 L'employé qui est en congé pour soins d'enfants le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée initialement.

Autres congés payés ou non payés

20.12 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, comme l'élection à une charge municipale, l'entraînement militaire, les situations d'urgence civile ou autres.

20.13 **Congé à salaire différé**

(A) L'expression « congé à salaire différé » désigne une période de congé non payé et autorisé d'une durée de six à douze mois consécutifs à l'égard de laquelle un employé a présenté une demande à l'avance et a pris à ce moment-là des mesures pour qu'un pourcentage de son salaire soit déposé dans un fonds en fiducie destiné à lui assurer un revenu pendant la période de congé.

(B) À la demande d'un employé, le salaire d'une période de quatre (4) ans est versé sur une période de cinq (5) ans à raison de quatre-vingt pour cent (80 %) par année, ce qui lui permet de prendre pendant ces cinq ans une (1) année de congé au cours de laquelle il touche quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire. Ce pourcentage et la durée du congé peuvent varier.

(C) Sous réserve des nécessités du service, et pourvu qu'il n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'employeur, un congé à salaire différé peut être accordé à l'employé conformément à ce qui suit :

a) Demande

i) Une demande de congé à salaire différé est présentée par écrit.

ii) La réponse à cette demande est donnée au plus tard trente (30) jours après la date à laquelle celle-ci est présentée. Le congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

b) Financement du congé à salaire différé

i) Au cours des années financières précédant le congé, l'employé touche sa rémunération au taux alors en vigueur, moins le montant qu'il a précisé dans sa demande au regard des années financières en question, lequel est retenu par l'employeur.

ii) Les sommes retenues par l'employeur en conformité avec la clause b) i), sont déposées dans un compte en fiducie reconnu.

c) Prendre un congé à salaire différé

i) Le congé à salaire différé est pris selon les modalités d'une entente distincte liant l'employeur et l'employé, et il est régi par cette entente.

ii) Si l'employeur ne peut pas trouver une personne qui puisse remplacer l'employé pendant la période de congé précisée par ce dernier, il peut, à sa discrétion et à condition de donner un préavis de six (6) mois à l'employé, retarder le congé jusqu'à ce qu'il trouve un remplaçant convenable en conformité avec l'entente.

iii) À son retour du congé à salaire différé, l'employé est affecté à son ancien poste ou à tout autre poste semblable qu'il juge acceptable, sans avoir à faire un stage probatoire.

iv) À la fin de la période de participation à ce régime de congés, le traitement et les avantages sociaux de l'employé sont tels qu'énoncés dans la convention liant à ce moment-là l'employeur et l'Alliance.

v) Le congé à salaire différé n'est pas réputé interrompre la période d'emploi continu ou d'ancienneté et il ne change pas non plus le nombre de jours de congé de maladie ou de congé annuel accumulés, mais il ne compte pas en tant qu'expérience aux fins de la rémunération.

d) Avantages sociaux

Pendant le congé à salaire différé, la responsabilité de verser les primes au titre des avantages sociaux de l'employé est conforme aux dispositions pertinentes de la convention liant à ce moment-là l'employeur et l'Alliance.

e) Désistement

L'employé peut renoncer à ce régime de congés à tout moment dans les six (6) mois précédant la date à laquelle le congé à salaire différé doit commencer, à moins qu'un engagement n'ait été pris envers la personne qui doit le remplacer.

20.14 **Congé avec étalement du revenu**

À la demande et avec l'assentiment de l'employeur, l'employé peut être autorisé à réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant des congés non payés dont la durée varie entre un minimum de cinq (5) semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de 12 mois. La pension et les autres avantages sociaux seront calculés comme si l'employé était en congé payé.

20.15 **Congé non payé pour donner des soins à un membre de la famille**

a) Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité de prendre un congé pour fournir un soutien ou donner des soins à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès.

b) Aux fins de la présente clause, le terme « famille » est utilisé tel qu'il est défini dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

c) Sous réserve de la sous-disposition (b), l'employé peut obtenir un congé non payé pour donner des soins à un membre de la famille lorsque les conditions ci-dessous sont remplies :

(i) l'employé doit en informer l'employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins deux (2) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

(ii) l'employé doit présenter à l'employeur un certificat médical pour prouver que le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et qu'il court un grand risque de mourir au cours des 26 semaines qui suivent.

d) Tout congé accordé aux termes de la présente clause doit avoir une durée minimale d'une (1) semaine.

20.16 **Prestation de soignant**

a) L'employé en congé non payé pour soignant reçoit une prestation de soignant conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) qui est décrit à la sous-disposition (b), étant entendu qu'il :

(i) a travaillé continuellement pendant six (6) mois avant le début du congé non payé;

(ii) a soumis à l'employeur une preuve qu'il a demandé et qu'il reçoit des prestations de soignant aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* relativement à l'emploi assurable qu'il occupe auprès de l'employeur.

b) La prestation de soignant est versée conformément au régime de PSC et est calculée comme suit :

pour chaque semaine où l'employé reçoit des prestations de soignant, la différence entre le montant brut de la prestation d'assurance-emploi hebdomadaire à laquelle il est admissible et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période et pouvant entraîner une réduction du montant de la prestation à laquelle l'employé aurait été admissible s'il ne l'avait pas gagnée pendant ladite période.

20.17 **Congé pour victimes de violence familiale**

Aux fins du présent article, la violence familiale est considérée comme toute forme d'abus ou de négligence qu'un employé ou que l'enfant d'un employé subit de la part d'une personne avec laquelle l'employé a ou avait une relation intime.

a) Les parties reconnaissent que les employés peuvent être victimes de violence familiale dans leur vie personnelle qui pourrait avoir une incidence importante sur leur vie professionnelle.

b) Sur demande, l'employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à charge victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé a ou avait une relation intime se voit accorder un congé pour violence familiale, afin qu'il puisse :

i. obtenir des soins et/ou l'appui pour lui-même ou son enfant suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
ii. faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale;
iii. obtenir des services de counseling;
iv. déménager de façon temporaire ou permanente; ou

v. obtenir de l'aide juridique ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, pour se préparer ou prendre part à des instances judiciaires civiles ou criminelles.

c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas quatre-vingt (80) heures au cours d'une année financière.

d) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, que ce dernier soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé.

Nonobstant les alinéas 20.17 (b) et (c), l'employé n'a pas droit au congé pour violence familiale s'il fait l'objet d'une accusation liée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.

20.18 **Congé non payé pour pratiques autochtones traditionnelles**

Les employés autochtones ayant travaillé sans interruption pendant au moins trois (3) mois ont droit à un maximum de cinq (5) jours de congé non payé chaque année civile pour participer à la chasse, à la pêche, à la récolte et à toute pratique prévue par règlement. Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes d'au moins une journée.

ARTICLE 21
INDEMNITÉ DE DÉPART

Mise à pied

21.01 L'employé qui justifie d'une année ou plus d'emploi continu et qui est mis à pied a droit de toucher une indemnité de départ au moment de la mise à pied.

21.02 (a) Dans le cas de l'employé qui fait l'objet d'une première mise à pied, le montant de l'indemnité de départ est égal à deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service continu, à une (1) semaine de rémunération pour chacune des années complètes d'emploi suivantes et, dans le cas d'une année partielle de service continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365, moins toute période pour laquelle il a reçu de l'employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces en tenant lieu.

(b) L'indemnité de départ de l'employé qui fait l'objet d'une mise à pied avant d'avoir accumulé une (1) année complète de service continu, est réembauché et fait l'objet d'une deuxième mise à pied en ayant accumulé au moins une (1) année de service continu sera calculée en fonction de deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service continu, d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des

années complètes d'emploi suivantes et, dans le cas d'une année partielle de service continu, d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365. Les versements d'indemnité de départ pour les mises à pied subséquentes seront calculés conformément aux dispositions de la clause 21.03.

21.03 Dans le cas de l'employé qui fait l'objet d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, le montant de l'indemnité de départ est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu et, dans le cas d'une année partielle de service continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par 365, moins toute période pour laquelle il a reçu de l'employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces en tenant lieu.

Décès

21.06 Si un employé décède, il est versé à sa succession un montant égal au produit obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire par le nombre d'années d'emploi continu ou, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours de travail continu, puis divisée par 365, moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces tenant lieu de congé de retraite de l'employeur.

ARTICLE 22
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES — GÉNÉRALITÉS

22.01 La semaine de travail normale s'étend du lundi au vendredi dans le cas de tous les employés bénéficiant d'une clause de droits acquis selon la définition de l'article 2.

22.02 Les heures de travail des employés autres que les employés bénéficiant d'une clause de droits acquis aux termes de l'article 2 peuvent être établies sur une base irrégulière et alternante. Les heures de travail sont établies de façon à ce que les employés obtiennent 2 jours de repos consécutifs au cours de chaque période de 7 jours, sauf dans le cas où ces 2 jours sont séparés par un jour férié désigné au cours duquel l'employé ne travaille pas.

22.03 L'horaire normal des quarts sera de minuit à 8 h, de 8 h à 16 h et de 16 h à minuit (dans certaines sections, cet horaire de quart peut être modifié après consultation entre le syndicat local et l'employeur).

22.04 L'employeur fait tout effort raisonnable :

(a) pour ne pas mettre à l'horaire un quart qui commence dans les seize (16) heures de la fin du dernier quart de l'employé, et

(b) pour éviter des variations excessives des heures de travail.

22.05 Avant d'ajouter un nouveau quart de soir ou de nuit, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour le doter avec des employés sur une base volontaire sous réserve des besoins opérationnels. S'il n'y a pas suffisamment d'employés volontaires pour doter le nouveau quart de travail, l'employeur peut y affecter des employés. Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique pas aux employés travaillant des quarts de douze (12) heures.

22.06 L'employeur établit un tableau hebdomadaire général des horaires de travail par quart et l'affiche dix (10) jours ouvrables à l'avance. Ce tableau indiquera l'horaire normal des quarts pour le lieu de travail. L'employé qui est tenu de travailler un quart de travail qui n'était pas prévu à l'horaire et qui s'écarte de son horaire de travail habituel est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures de travail effectuées mais non prévues à l'horaire.

22.07 À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'employeur donne son approbation, les employés peuvent échanger leurs quarts, si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.

22.08 Les employés ont droit à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes commençant au milieu ou vers le milieu de la première moitié du quart et ils ont droit à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes commençant au milieu ou vers le milieu de la seconde moitié du quart. Au cours de ces périodes de repos, ils peuvent quitter leur lieu de travail, mais ils ne peuvent s'absenter au-delà de la période prévue et ils ne doivent pas manquer de reprendre le travail qui leur a été confié après la période de repos de quinze (15) minutes. Ces périodes de repos commencent à l'heure fixée par le gestionnaire du secteur où les employés sont affectés.

Heures supplémentaires

22.09 Dans le présent article, l'expression :

(a) « heures supplémentaires » désigne le travail qu'un employé effectue en plus ou en dehors des heures normales de travail prévues à son horaire;

(b) « taux de base » désigne le taux de rémunération horaire;

(c) « taux majoré de moitié » désigne le taux de base majoré de moitié (1½);

(d) « taux double » désigne le taux de base multiplié par deux (2).

22.10 (a) L'employé est rémunéré pour les heures de travail supplémentaires effectuées un jour de travail d'horaire normal ou son premier ou deuxième jour de repos de la façon suivante :

(i) taux majoré de moitié pour les quatre (4) premières heures de travail supplémentaires effectuées en sus de ses heures de travail d'horaire normal du lundi au vendredi, et taux double pour toutes les heures effectuées subséquemment;

(ii) taux majoré de moitié pour les huit (8) premières heures de travail supplémentaires effectuées son premier jour de repos;

(iii) taux double pour toutes les heures de travail supplémentaires effectuées en sus de huit (8) heures son premier jour de repos;

(iv) taux double pour toutes les heures de travail supplémentaires effectuées son deuxième jour de repos, qu'il ait ou non travaillé son premier jour de repos, à condition que les jours de repos soient consécutifs.

(b) « Premier jour de repos » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à minuit le jour civil au cours duquel l'employé a terminé son dernier quart normal.

(c) Lorsque le premier et le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent sont consécutifs, l'expression deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent désigne la période qui suit immédiatement l'expiration du premier jour de repos et qui se termine au début du quart normal suivant de l'employé.

22.11 Sous réserve des nécessités du service de la Monnaie, l'employeur fait tout effort raisonnable pour :

(a) répartir équitablement le travail supplémentaire parmi les employés qualifiés et facilement disponibles, la priorité étant accordée aux employés de ce poste, et

(b) donner aux employés qui sont tenus d'exécuter du travail supplémentaire un préavis raisonnable de cette exigence.

22.12 L'employé peut, pour un motif valable, refuser d'exécuter du travail supplémentaire, à condition de présenter son refus par écrit.

22.13 Lorsqu'un employé effectue deux quarts de travail n'importe quel jour civil,

(a) l'un des quarts est réputé être du travail supplémentaire, et

(b) l'employé ne peut pas travailler plus de deux quarts consécutifs.

22.14 L'horaire de travail de l'employé ne doit pas être modifié pour éviter le paiement d'heures supplémentaires.

Généralités

22.15 Nonobstant toute disposition de la présente convention, l'horaire de travail de l'employé ne doit pas s'interpréter comme garantissant à l'employé un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

22.16 L'employé qui est tenu d'exécuter du travail supplémentaire pendant une durée minimale de trois (3) heures immédiatement après ses heures de travail d'horaire bénéficie, lorsqu'il n'est pas pratique pour lui de prendre sa période de repas ordinaire avant de commencer un tel travail, d'une demi-heure (1/2) payée, de façon à pouvoir prendre une pause-repas à la cafétéria de la Monnaie. Dans de telles conditions, ses dépenses pour un repas lui sont remboursées au montant de douze dollars (12,00 $), sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Toutefois, la présente clause ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de voyage, ce qui lui donne le droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et de repas.

22.17 (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employé qui compte vingt (20) années ou plus de service à la Monnaie travaillera de jour seulement, selon l'horaire, à moins qu'il ne décide de travailler par rotation.

(b) Si les nécessités du service ne permettent pas à tout employé qui compte vingt (20) années ou plus de service à la Monnaie de travailler de jour, l'employeur établira l'horaire de ces employés par rotation en accordant la préférence des quarts de jour aux plus anciens de ces employés qui ont demandé d'être affectés à des quarts de jour.

Congé compensatoire

22.18 À la demande de l'employé, les heures supplémentaires effectuées peuvent être converties en crédits de congé annuel à titre de congé compensatoire. La durée de ce congé est équivalente aux heures supplémentaires effectuées multipliées par le taux des heures supplémentaires applicable. L'employeur accorde les congés compensatoires aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à l'employeur. Le congé acquis à titre de congé compensatoire doit être pris durant l'année civile au cours de laquelle il est acquis; si c'est impossible, il ne peut être reporté au-delà de huit (8) mois après la fin de l'année civile au cours de laquelle il est acquis, après quoi ces crédits seront rémunérés en espèces.

ARTICLE 23
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES — EMPLOYÉS À TRAITEMENT ANNUEL

Travail de jour

23.01 (a) La semaine de travail prévue à l'horaire est de trente-sept heures et demie (37-1/2) réparties sur cinq (5) jours par semaine, et la journée de travail prévue à l'horaire est de sept heures et demie (7-1/2), à l'exclusion d'une période de repas, située entre 8 heures et 17 heures.

(b) La semaine de travail prévue à l'horaire des employés de la Technologie de l'information est de trente-sept heures et demie (37-1/2) réparties sur cinq (5) jours par semaine et la journée de travail prévue à l'horaire est de sept heures et demie (7-1/2) à l'exclusion d'une pause-repas située entre 7 h 30 et 17 h 30.

23.02 L'horaire de travail journalier et hebdomadaire peut être modifié après consultation avec le bureau de direction de la section locale, de façon à établir les horaires d'été et d'hiver, à condition que le total annuel atteigne mille neuf cent cinquante (1 950) heures.

Travail par quart

23.03 Lorsque, pour satisfaire aux nécessités du service de la Monnaie, les heures de travail des employés sont établies par roulement ou de façon irrégulière, les heures sont établies de façon que les employés :

(a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37-1/2) et cinq (5) jours par semaine;

(b) sur une base journalière, travaillent sept heures et demie (7-1/2) par jour.

23.04 Une pause-repas déterminée d'une durée d'une demi-heure (1/2) est prévue le plus près possible du milieu du quart de travail. Il est admis que la période de repas peut être échelonnée dans le cas des employés affectés à des travaux continus, mais l'employeur fait tout effort pour fixer les périodes de repas à des moments qui conviennent aux employés.

ARTICLE 24
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES – EMPLOYÉS À TAUX HORAIRE

24.01 La durée du travail est établie sur une base régulière de façon que les employés :

(a) sur une base hebdomadaire, travaillent quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine, et

(b) sur une base journalière, travaillent huit (8) heures par jour, la période de repas comprise.

Calcul des heures de travail

24.02 (a) Les heures de travail sont calculées en fonction de l'horaire des quarts de travail contresigné par le gestionnaire du secteur. Chaque employé doit être à son poste à l'heure fixée et prêt à commencer son travail.

(b) Si l'employé est retenu à son lieu de travail à cause d'un déficit dans les comptes, il touche la rémunération des heures supplémentaires au taux de base normal pour chaque période de quinze (15) minutes ou fraction d'une telle période après la fin de la première période de cinq (5) minutes qui suit la fin de son quart de travail normal.

Période de déjeuner ou de repas

24.03 L'employeur accorde une période de repas rémunérée d'une demi-heure (1/2) aux employés payés à un taux horaire et faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 25
TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

25.01 Une période rémunérée de quinze (15) minutes est allouée aux employés payés à taux horaire faisant partie de l'unité de négociation pour leur permettre de se laver. Cette période doit être prise avant la fin du quart de travail.

ARTICLE 26
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

26.01 Lorsqu'un employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou qu'il est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à son quart de travail normal, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

(a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, ou

(b) la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales.

26.02 Lorsqu'un employé se présente au travail pour effectuer des heures supplémentaires qui ont été prévues ou qu'il est rappelé dans les conditions exposées à la clause 26.01 et qu'il doit utiliser un moyen de transport, il reçoit

une indemnité maximale de quinze dollars (15 $) pour chaque trajet. La présente clause ne prévoit aucun remboursement de frais de transport pour l'employé qui a consenti à se présenter au travail son jour de repos pour effectuer des heures supplémentaires qui étaient prévues.

26.03 Un employé de la Technologie de l'information en disponibilité qui effectue du travail après avoir été joint par l'employeur, mais qui n'est pas tenu de se présenter au lieu de travail habituel, sera rémunéré pour le temps de travail effectif au taux des heures supplémentaires ou touchera une rémunération minimale de quinze (15) minutes au taux des heures supplémentaires en prenant le plus élevé des deux montants.

ARTICLE 27
FONCTIONS DE DISPONIBILITÉ

27.01 Le présent article s'applique à tous les employés des services techniques ne bénéficiant pas des droits acquis indiqués à la clause 2.01(i) et à ceux du Service de la technologie de l'information. Il peut également être appliqué sur une base volontaire à d'autres employés possédant des connaissances spécialisées ou une expertise, y compris les employés du groupe Ingénierie, les magasiniers et les opérateurs principaux. Les employés bénéficiant des droits acquis peuvent accepter d'être disponibles, auquel cas ils doivent renoncer à la protection des droits acquis au sens du présent article.

27.02 Lorsque l'employeur exige d'un employé qu'il soit en disponibilité pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré à raison d'une (1) heure au tarif simple pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures pendant laquelle il doit être en disponibilité. Lorsque l'employeur exige d'un employé qu'il soit en disponibilité pendant un jour férié, l'employé est rémunéré à raison de deux (2) heures au tarif simple pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures pendant laquelle il doit être en disponibilité.

27.03 L'employé désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'employeur doit leur donner un préavis d'au moins quatre (4) jours ouvrables et s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

27.04 L'employeur doit fournir aux employés un dispositif de communication mobile pour la période de disponibilité.

27.05 Aucun paiement d'indemnité de disponibilité ne sera versé si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

27.06 Outre la rémunération prévue à la clause 27.02, les employés en disponibilité qui sont rappelés au travail doivent être rémunérés conformément à l'article 26.

ARTICLE 28
DÉPLACEMENT UN JOUR DE REPOS

28.01 Si l'employé est tenu par l'employeur de faire un voyage à l'extérieur de sa région pour le compte de la Monnaie (soit la capitale nationale, soit Winnipeg), un jour de repos ou un jour férié, il est rémunéré au taux de travail supplémentaire approprié pour les heures consacrées au déplacement, jusqu'à concurrence de huit (8) heures.

ARTICLE 29
INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

29.01 (a) Si l'employé rentre au travail pour son quart prévu à l'horaire et qu'il y a une modification de l'horaire, il a droit à quatre (4) heures de travail ou de rémunération calculée au taux de base.

(b) Si l'employé rentre au travail pour son quart prévu à l'horaire et qu'il n'y a pas de travail ou qu'il n'y en a pas assez, il a droit à quatre (4) heures de travail ou de rémunération calculée au taux de base.

(c) Si l'employé est tenu de rentrer au travail un jour de repos ou un jour férié désigné et qu'il n'y a pas de travail, il a droit à quatre (4) heures de travail ou de rémunération calculée au taux de rémunération des heures supplémentaires qui s'applique.

ARTICLE 30
PRIME DE QUART

30.01 (a) Les employés qui travaillent par quart et dont la moitié et plus des heures de travail sont prévues à l'horaire entre 16 h et 8 h touchent une prime de quart de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées. Une prime de quart est également versée pour les heures régulières de travail avant 6 h ou après 18 h et les employés qui travaillent durant ces quarts touchent une prime pour toutes les heures travaillées entre 18 h et 8 h.

(b) Les employés qui exécutent du travail supplémentaire pendant l'un ou l'autre des quarts mentionnés en a) ci-dessus touchent, en plus de leur rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure.

ARTICLE 31
RÉMUNÉRATION

31.01 Les employés ont le droit d'être rémunérés aux taux de rémunération indiqués à l'annexe ci-jointe pour les services rendus dans le poste auquel ils sont nommés, sauf comme prévu à la clause 43.10.

31.02 Les employés sont rémunérés toutes les deux semaines, le mercredi, par dépôt direct.

31.03 (a) Les employés qui touchent une rémunération d'intérim sont normalement payés une fois par mois. Les employés qui travaillent moins d'un mois dans un poste d'intérim sont rémunérés au cours du mois qui suit la fin de la période d'intérim.

(b) Dans le cas de la rémunération des heures supplémentaires, de la prime de quart, de l'indemnité de rappel au travail ou de toute autre allocation en plus de leur rémunération normale, les employés touchent une telle rémunération sur leur chèque ordinaire pendant le mois qui suit celui où ils ont acquis le supplément de rémunération, sauf dans le cas des employés à traitement annuel qui touchent leur supplément de rémunération sous forme de chèque distinct au cours du mois suivant.

31.04 Lorsqu'un employé accepte une offre d'emploi dans un poste comportant un taux de rémunération inférieur à celui du poste qu'il occupait, il est rémunéré au taux de rémunération inférieur à partir du onzième (11^{e}) jour où il assume les fonctions du poste moins élevé, sauf comme prévu à la clause 38.09.

Rémunération d'intérim

31.05 (a) Lorsqu'un employé est tenu d'assumer les fonctions d'un poste dont le taux de rémunération est supérieur à celui qu'il touche, il est rémunéré au taux de base du poste supérieur à compter de et y compris la première heure pendant laquelle il a rempli les fonctions du poste supérieur.

(b) Lorsque l'employé est tenu d'exécuter, en temps supplémentaire, durant une période temporaire, les fonctions d'un poste qui comporte une rémunération plus élevée que celle du poste qu'il occupe, il est rémunéré au taux de rémunération de ce poste à compter de et y compris la première heure pendant laquelle il a été tenu de remplir les fonctions du poste mieux rémunéré.

(c) L'employeur peut, à un moment donné, nommer un employé pour occuper par intérim un poste supérieur. L'employeur convient de s'efforcer d'offrir aux employés qui démontrent de l'intérêt l'occasion de pourvoir un poste par intérim. Si le poste supérieur est vacant et si l'employé en exerce les fonctions par intérim depuis six (6) mois, un concours aura lieu dans les trente (30) jours civils qui suivent pour nommer un titulaire permanent.

(d) Pour les nominations par intérim, la priorité doit être accordée aux employés qualifiés disponibles immédiatement et qui ne sont pas en période probatoire.

(e) L'employeur convient de fournir chaque mois au syndicat une liste des nominations par intérim.

31.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de disponibilité, les rappels au travail et les indemnités de rentrée au travail ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 32
SANTÉ ET SÉCURITÉ

Préambule

32.01 L'employeur doit veiller à la protection de ses employés en matière de sécurité et de santé au travail.

L'employeur et le syndicat sont d'accord pour encourager les employés à travailler d'une façon sûre et les employés doivent observer les règles et les usages de sécurité et d'hygiène établis de temps à autre par l'employeur comme moyen de protection pour eux-mêmes et pour les autres.

Comités mixtes de santé et de sécurité

32.02 Un comité mixte de santé et de sécurité, composé d'un nombre égal de représentants, sera établi dans la région de la capitale nationale et dans la région de Winnipeg.

Ces comités examinent et formulent des recommandations en matière de protection de la santé et des risques à la vie et à la propriété. On portera une attention particulière aux questions mettant en cause de prétendus risques ou des conditions de travail malsaines. On tiendra des réunions à intervalles réguliers et on publiera les procès-verbaux de toutes les réunions. Deux (2) membres du comité de santé et de sécurité, soit un (1) membre de la direction et un (1) membre du syndicat, procéderont conjointement à toute

enquête qui pourra paraître nécessaire pour déterminer les circonstances entourant un accident de travail.

Cours de premiers soins

32.03 L'employeur encourage les employés à suivre des cours de premiers soins et il assume les frais de ces cours. Les employés choisis pour suivre des cours de premiers soins se voient accorder des congés sans perte de salaire.

Examens spéciaux

32.04 L'employeur convient de procéder à des tests appropriés auprès des employés et dans le milieu de travail, selon que cela est jugé nécessaire, afin d'assurer un environnement de travail sûr, et il assumera le coût de ces tests.

Procédures d'exploitation

32.05 L'employeur fournit à chaque employé des procédures d'exploitation sûres touchant, mais sans s'y limiter, la manutention des matériaux et l'exposition aux substances toxiques

Employés blessés

32.06 Si un employé devient physiquement handicapé à la suite d'une blessure subie au travail, l'employeur fait tout effort afin de donner à l'employé blessé un emploi disponible convenable.

Situations dangereuses

32.07 Conformément à la Partie II du Code canadien du travail, un employé peut refuser de travailler dans certaines situations de danger.

Employés travaillant seuls

32.08 Lorsqu'un employé est appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à travailler seul, l'employeur doit prévoir un moyen de vérifier le bien-être de l'employé à des intervalles qui, dans les circonstances, sont pratiques et raisonnables.

HAZMAT

32.09 L'employé qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en intervention d'urgence reçoit une indemnité annuelle de six cents dollars (600 $), calculée au prorata. Pour être admissible à l'indemnité, l'employé doit maintenir son statut de spécialiste et être désigné par l'employeur comme membre de l'équipe HAZMAT.

ARTICLE 33
PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

33.01 Les parties à la présente convention partagent le même désir de régler de façon rapide et équitable les griefs au fur et à mesure qu'ils se présentent et s'engagent à suivre le processus de règlement des conflits décrit ci-après. On entend par « grief » tout différend entre l'employeur et le syndicat (touchant un employé, un groupe d'employés ou le syndicat) ayant trait à l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective et comprend le grief individuel, collectif, syndical et patronal.

33.02 Un représentant syndical bénéficie de temps libre payé d'une durée suffisante pour lui permettre d'assister aux réunions de la direction au sujet de griefs et de l'application de la présente convention.

Procédure de règlement des griefs

33.03 L'employé qui croit avoir un grief peut en discuter et essayer de le régler avec son surveillant immédiat (gestion) et, selon son choix, avec ou sans le concours d'un représentant syndical.

33.04 L'employé qui estime avoir été traité injustement ou qui s'estime lésé a le droit de présenter un grief de la manière prescrite, sauf si le grief se rapporte à l'interprétation ou à l'application de la présente convention ou d'une décision arbitrale, auquel cas il doit recevoir l'approbation de l'Alliance et être représenté par celle-ci.

33.05 **Premier palier**

Sous réserve de la clause 33.04, tout employé a le droit de présenter un grief par écrit au premier palier de la procédure de règlement des griefs n'importe quand dans les vingt (20) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a été informé (ou à partir du moment où il a eu connaissance autrement) de la décision, de la situation ou de la circonstance donnant lieu à son grief. Il sera représenté par un membre dirigeant et/ou un délégué syndical de la section locale.

(a) Un employé présente son grief au directeur ou à son délégué.

(b) Les griefs qui ne sont pas réglés au premier palier dans un délai de dix (10) jours ouvrables peuvent être renvoyés au deuxième palier.

(c) La décision de l'employeur au premier palier sera donnée par écrit.

33.06 **Deuxième palier**

L'employé a le droit de présenter un grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, à condition qu'il le présente dans une période maximale de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a été informé de la décision au palier précédent, ou, s'il n'est pas informé de la décision, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où il a présenté son grief au premier palier. Les griefs présentés à ce palier de la procédure de règlement des griefs sont instruits par le président de la Monnaie ou son délégué. Le grief est normalement entendu au deuxième palier dans les quinze (15) jours après sa présentation. Une décision est rendue par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables après la date de l'audience.

Le grief collectif, syndical ou patronal est présenté directement au deuxième palier dans les vingt (20) jours suivant l'incident y donnant lieu ou suivant la date à laquelle le syndicat, l'employeur ou le groupe d'employés aurait dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief.

33.07 **Médiation**

N'importe quand au cours du processus de règlement des conflits, les parties peuvent demander conjointement au ministre du Travail qu'un médiateur de griefs soit nommé.

33.08 **Mode de présentation d'un grief**

Le grief présenté à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs doit être énoncé par écrit sur la formule prescrite, en conformité avec les instructions indiquées sur la formule, et remis au surveillant immédiat (gestion) ou à son remplaçant. Le représentant de la direction qui reçoit le grief doit signer la formule en conformité avec les instructions.

33.09 Lorsque l'employeur congédie un employé, la procédure de règlement des griefs s'applique et le grief peut être présenté au premier ou au deuxième palier.

33.10 L'employé peut, au moyen d'un avis écrit au gestionnaire de son secteur, retirer un grief, à condition que, si le grief découle de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, le retrait soit approuvé par écrit par l'Alliance.

33.11 Lorsque le grief a trait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'Alliance peut, au nom de tous et chacun des employés faisant partie de l'unité de négociation, présenter le grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

33.12 Les délais précisés dans la présente procédure peuvent être prolongés sur entente mutuelle entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

33.13 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

33.14 Les griefs relatifs aux sanctions disciplinaires, au congédiement, à l'avancement, à la rétrogradation ou aux mises à pied et aux rappels relatifs à l'accroissement ou à la diminution des effectifs doivent être présentés dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de l'incident qui a donné lieu au grief.

Arbitrage

33.15 Lorsqu'un différend surgit entre les parties au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'exécution de la présente convention, y compris toute question de savoir si l'affaire peut être soumise ou non à l'arbitrage ou lorsqu'on prétend qu'il y a eu violation d'une disposition de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut, après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs exposée dans le présent article, informer par écrit l'autre partie dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la réponse au deuxième palier de son intention de soumettre le différend ou la violation présumée à l'arbitrage. L'affaire sera normalement revue par un arbitre unique choisi par les parties; si les parties ne peuvent s'entendre, le ministre du Travail procédera à la nomination de l'arbitre. Le processus de détermination de l'arbitre unique sera amorcé dans les dix (10) jours. Si l'une ou l'autre partie désire renvoyer l'affaire à un conseil d'arbitrage, elle doit en aviser l'autre partie en dedans de quinze (15) jours. L'avis doit contenir le nom de la personne désignée par la première partie à un conseil d'arbitrage. Le destinataire de l'avis doit, dans les dix (10) jours, faire connaître à l'autre partie le nom de la personne qu'il désigne au conseil d'arbitrage. Les deux personnes ainsi désignées nomment, dans les quinze (15) jours qui suivent la nomination de la seconde, une troisième personne pour occuper le poste de président. Si le destinataire de l'avis néglige de nommer un arbitre ou si les deux délégués ne s'entendent pas sur le choix d'un président dans le délai prévu, le président est, à la demande de l'une ou l'autre partie, nommé par le ministre du Travail.

33.16 Dans le cas où les parties se sont entendues quant à la nomination de l'arbitre unique, celui-ci sera considéré comme étant un conseil d'arbitrage aux fins du présent article. Le conseil d'arbitrage entendra le différend ou la violation présumée, rendra une décision et cette décision sera finale et exécutoire pour les parties et pour tout employé qu'elle touche. La décision de la majorité constitue la décision du conseil d'arbitrage, mais s'il n'y a pas de majorité, la décision du président l'emporte.

33.17 Le conseil n'est pas autorisé à changer ou modifier les dispositions de la présente convention, à substituer de nouvelles dispositions, à rendre des décisions contraires aux dispositions de la présente convention, ni à augmenter ou diminuer les salaires. Par contre le conseil peut déterminer si l'employé a été congédié ou suspendu sans motif valable. Dans ce cas, le conseil peut ordonner à l'employeur de rétablir l'employé dans ses fonctions et de lui verser un montant égal à la perte de son salaire attribuable au congédiement ou à la suspension.

33.18 L'employeur et l'Alliance versent chacun la moitié de la rémunération et des frais du président du conseil et chacune des parties paie ses propres frais pour chaque cas d'arbitrage.

33.19 Si l'une des parties omet de se conformer à n'importe laquelle des dispositions de la décision du conseil, l'une ou l'autre des parties ou tout employé touché par la décision peut, à l'expiration des quatorze (14) jours qui suivent la date à laquelle la décision a été rendue ou la date d'exécution de la décision, en prenant la date la plus tardive, déposer au bureau du registraire de la Cour fédérale du Canada une copie de la décision, sans en inclure les motifs, selon la forme prescrite, et la décision peut alors être enregistrée de la même façon qu'un jugement ou une ordonnance émanant de ladite Cour et être exécutoire au même titre.

Formation et évaluation

33.20 (a) Les parties s'entendent pour déterminer, établir et mettre en œuvre des activités de formation commune pour les représentants syndicaux et la gestion. Cette formation portera entre autres sur la résolution de problèmes et le règlement des conflits.

(b) Les parties s'entendent pour offrir une formation permanente ou des cours de perfectionnement à la demande de l'une ou l'autre partie. Les coûts de formation seront à la charge de la gestion.

33.21 Les parties s'engagent à se réunir tous les six mois pour discuter de leur expérience en matière de processus de règlement des conflits afin de se concerter sur des mesures à appliquer pour améliorer ce processus.

ARTICLE 34
PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS RELATIFS À LA CLASSIFICATION

Premier palier

34.01 Un employé qui n'est pas satisfait d'une décision de classification applicable à son poste d'attache peut présenter un grief par écrit pour demander un nouvel examen de la décision. Le grief doit préciser les motifs de l'insatisfaction et être soumis directement à l'attention de la Division des ressources humaines. La

demande doit être déposée au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date de réception de la décision de classification officielle de l'employé.

34.02 La Division des ressources humaines doit revoir les points à discuter avec le supérieur de l'employé et l'employé et fournir une réponse par écrit à l'employé dans une période de quinze (15) jours ouvrables. L'employé est admissible à une représentation par le syndicat.

34.03 Les délais peuvent être prolongés si les deux parties y consentent. Une telle entente doit être conclue par écrit et ne doit pas être refusée indûment.

34.04 Lorsque la même description de poste s'applique à plus d'un poste, une demande écrite peut être soumise à l'attention de la Division des ressources humaines, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date de réception de la décision de classification officielle de l'employé.

34.05 Lorsque le syndicat présente un grief relatif à une décision de classification pour un poste nouvellement créé, le processus et les délais décrits ci-dessus s'appliquent.

Deuxième palier – Arbitrage relatif à la classification

34.06 Lorsque le syndicat n'est pas satisfait de la réponse fournie à l'employé en vertu de la clause 34.02 ci-dessus, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception de la réponse par l'employé. Une telle demande doit être déposée par écrit.

34.07 L'arbitre choisi par les deux parties doit être apte à évaluer les tâches du poste.

34.08 L'arbitre est responsable de déterminer le niveau de classification adéquat du poste, conformément au programme d'évaluation des postes, et il n'a pas le pouvoir de réviser, d'amender ou de modifier de quelque façon les facteurs d'emploi et les degrés du programme d'évaluation des postes.

34.09 Un maximum d'un (1) jour doit être alloué pour la présentation des arguments de toutes les parties (MRC et Alliance) dans le cas d'un grief unique. L'arbitre est responsable de déterminer lui-même le processus qu'il suivra.

34.10 En plus de la documentation relative à la description de poste, les éléments de preuve relatifs aux tâches que l'employé exécute réellement et auxquelles il a été assigné doivent être considérés comme des éléments pertinents et admissibles.

34.11 Le grief relatif à la classification doit être entendu par l'arbitre au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le dépôt de la demande d'arbitrage auprès de l'employeur. La date d'audience de l'arbitrage doit être mutuellement convenue par toutes les parties. Les parties peuvent demander une prolongation des délais par écrit et une telle demande ne doit pas être refusée indûment.

34.12 L'arbitre doit rendre une décision au plus tard vingt (20) jours après l'audience.

34.13 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

34.14 Si un représentant du syndicat requiert un congé, elle doit être accordée selon la convention collective.

34.15 La MRC et le syndicat doivent partager les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

34.16 L'Alliance peut retirer un grief de classification en tout temps.

ARTICLE 35
GRÈVE ET LOCK-OUT

35.01 Il n'y aura pas de lock-out de la part de l'employeur, ni interruption, retard, arrêt de travail, grève, grève d'occupation, ralentissement de travail d'aucune sorte, ni aucune autre atteinte aux opérations de la Monnaie de la part d'un employé pendant la durée de la présente convention.

35.02 Tout employé qui prend part à une interruption, un retard ou arrêt de travail, une grève, une grève d'occupation, un ralentissement de travail ou à toute autre atteinte aux opérations de la Monnaie peut se voir infliger des sanctions disciplinaires ou être congédié par l'employeur.

ARTICLE 36
VÊTEMENTS DE TRAVAIL, CHAUSSURES ET LUNETTES DE PROTECTION

Vêtements de travail

36.01 L'employeur fournit des vêtements de travail adéquats à tous les employés là où c'est nécessaire et il paye les frais de buanderie.

Protection de l'ouïe

36.02 L'employeur fournit des dispositifs de protection auditive à tous les employés lorsque c'est nécessaire.

Chaussures protectrices

36.03 L'employeur fournit des bottines ou des souliers protecteurs à tous les employés lorsque c'est nécessaire et il les remplace au fur et à mesure quand ils sont usés.

Lunettes protectrices

36.04 Des lunettes protectrices de type approuvé sont fournies à tous les employés là où c'est nécessaire. Les employés qui portent normalement des verres d'ordonnance recevront des lunettes protectrices approuvées munies de verres conformes à l'ordonnance de l'employé, à condition que celui-ci fournisse une copie de son ordonnance à l'employeur.

Équipement de protection

36.05 Tout équipement de protection personnel demeure la propriété de la Monnaie royale canadienne.

36.06 L'équipement de protection décrit dans le présent article doit être porté par les employés en tout temps dans les endroits où le port d'un tel équipement est obligatoire.

36.07 Les personnes travaillant dans la zone haute sécurité (métal interdit) qui doivent porter un soutien-gorge reçoivent une indemnité annuelle de cent soixante-dix dollars (170 $) pour l'achat de soutiens-gorges sans armature métallique. L'admissibilité à cette indemnité pour les personnes dont l'aire principale de travail est située à l'extérieur des zones d'interdiction de métal sera déterminée selon les lignes directrices de la MRC datées du 4 décembre 2015.

ARTICLE 37
PENSION DE RETRAITE

37.01 Les dispositions de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* s'inscrivent parmi les conditions d'emploi comme si elles faisaient partie de la présente convention.

ARTICLE 38
APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

38.01 Lorsque, par suite d'une appréciation officielle du rendement d'un employé, un document écrit est versé à son dossier, l'employé en cause doit avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation en question afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu et que des explications lui ont été données.

38.02 Lorsqu'un document écrit pouvant être utilisé contre un employé ou nuire à sa carrière est versé à son dossier, l'employé doit avoir l'occasion de signer le document afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu et que des explications lui ont été données, et qu'il en a reçu un exemplaire. Tout tel document relatif à une mesure disciplinaire peut être contesté au moyen de la procédure de règlement des griefs.

38.03 L'employeur convient de ne pas déposer comme élément de preuve dans le cas d'occasions d'avancement tout document extrait du dossier de l'employé dont l'existence n'est pas venue à la connaissance de celui-ci soit au moment où le document a été versé au dossier, soit au cours d'un délai raisonnable par la suite.

38.04 L'employeur doit veiller à ce que le dossier personnel de chaque employé demeure confidentiel.

38.05 L’employeur ne doit divulguer aucun renseignement personnel (par exemple : rémunération, état civil, nombre d’enfants, etc.) sur un employé aux créanciers, banques, agences de crédit, etc., sans le consentement préalable de l’employé en cause.

38.06 L’employé peut examiner son dossier personnel une fois par an s’il en fait la demande par écrit. Cette consultation doit avoir lieu en présence d’un agent du Personnel local.

38.07 L’employeur effectuera tous les ans l’évaluation du rendement de tous les employés de l’unité de négociation. Chaque employé aura la possibilité de revoir cette évaluation avec son surveillant immédiat (gestion) et d’indiquer son accord ou son refus. L’employé doit recevoir une copie de son évaluation dans un délai raisonnable.

ARTICLE 39
SERVICE

39.01 Pour les besoins de l’article 39, les définitions suivantes s’appliqueront :

(a) sous réserve de la clause 2.01 (p) et conformément à celle-ci, l’expression « service à la Monnaie » signifie la durée d’emploi d’un employé au service de la Monnaie royale canadienne.

(b) « Région » signifie :

(i) capitale nationale pour les employés travaillant à l’usine ou au siège social d’Ottawa;

(ii) Winnipeg pour les employés travaillant à Winnipeg.

39.02 Aux fins de l'article 39, on distinguera respectivement les régions et secteurs suivants :

RÉGIONS	CAPITALE NATIONALE	WINNIPEG
Secteur	- Production - Affinage - Services techniques - Système qualité - Services administratifs - Gravure et production de coins - Essais - Planification de la production, chambre forte et entrepôt	- Approvisionnement - Finances - Marketing et Ventes - Ingénierie - Centre au service de la clientèle - Technologie de l'information	- Production - Services techniques - Services administratifs - Système qualité - Placage

Perte des états de service

39.03 Le service et l'emploi prennent fin lorsqu'un employé :

(a) est mis à pied et n'est pas rappelé en vertu des dispositions de la clause 39.10;

(b) est congédié et que le congédiement n'est pas annulé par un conseil d'arbitrage après que le cas a été traité selon la procédure de règlement des griefs;

(c) démissionne;

(d) s'absente de son poste pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables ou plus sans en aviser pendant cette période de cinq (5) jours son surveillant dans le secteur où il travaille;

(e) ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après un rappel suivant une mise à pied sauf s'il y a eu entente entre l'employeur et l'employé pour prolonger la période susmentionnée. L'employeur ne refuse pas de demande de prolongation, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, sans motif raisonnable;

(f) ne retourne pas au travail à l'expiration d'une absence autorisée alors qu'il n'a pas obtenu de prolongation;

(g) prend sa retraite.

39.04 Les congés d'absence autorisés n'ont pas d'effet sur la durée d'emploi.

Listes d'états de service

39.05 (a) Une liste indiquant le nom, le secteur et la durée du service à la Monnaie de chaque employé sera affichée dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention et durant la période de trente (30) jours faisant suite à la date d'anniversaire de la convention.

(b) On ne prendra en considération aucune plainte portant sur l'exactitude de la durée de service d'un employé si elle est déposée plus de trente (30) jours ouvrables après l'affichage de la liste indiquant la durée de son service.

Procédure relative aux postes vacants

39.06 (a) Sous réserve du paragraphe d), tous les postes vacants ou nouvellement créés régis par la présente convention sont affichés par l'employeur sur les tableaux d'affichage des secteurs, dans la région où existent ces postes vacants ou nouvellement créés, pendant cinq (5) jours ouvrables.

(b) Les avis porteront les renseignements suivants :

— titre du poste;
— résumé des fonctions;
— titres et qualités exigés;
— taux de rémunération en vigueur.

(c) L'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible afin de tenir un concours pour un poste vacant dans les 30 jours civils qui suivent la date de clôture de l'avis de concours.

(d) Lorsque l'employeur affiche un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il peut établir une liste d'admissibilité aux postes vacants futurs parmi les candidats qualifiés classés selon leur rang. Cette liste d'admissibilité ne comprend pas le nom du candidat reçu. Toutefois, l'intention d'établir une telle liste doit être précisée dans l'avis de concours. Une liste d'admissibilité demeure en vigueur pendant six (6) mois et peut être prolongée d'une période additionnelle de six (6) mois avec l'approbation de l'Alliance.

(e) S'il survient un poste vacant au terme de l'application du paragraphe (a) ci-dessus et qu'une liste d'admissibilité valide est en vigueur, le poste vacant est pourvu à même la liste d'admissibilité décrite au paragraphe (d) qui précède.

39.07 Aux fins de la clause 39.06 qui précède, il sera tenu compte de la candidature des postulants qui travaillent actuellement ou des employés mis à pied admissibles à un rappel, dans la région où le poste vacant est offert.

39.08 (a) Procédure relative aux postes vacants

Conformément à la procédure définie dans les clauses 39.06 et 39.07 touchant les postes vacants ou nouvellement créés, l'employeur évaluera les candidats d'après les facteurs suivants :

(i) Pour les postes à salaire horaire :

1. connaissances;
2. compétences et habileté;
3. ancienneté.

(ii) Pour les postes à traitement annuel :

1. connaissances;
2. compétences et habileté;
3. expérience antérieure.

Ces facteurs et leur évaluation sont directement rattachés au poste à combler. Ces facteurs seront pondérés également. Un candidat devra obtenir d'au moins 60 % pour chacun des facteurs de connaissances, de compétences et d'habileté. Si deux employés ou plus se qualifient et obtiennent le même nombre de points, l'ancienneté deviendra le facteur déterminant.

(b) Lorsque deux (2) employés ou plus entrent en fonction le même jour, l'ordre de leur nomination sera fonction des résultats qu'ils ont obtenus lors du concours. Si les résultats des employés sont égaux, l'ordre d'entrée en fonction sera déterminé par un tirage au sort supervisé par le président du syndicat local. Lorsque deux (2) employés ou plus entrent en fonction le même jour dans des postes différents, l'ordre de leur nomination sera déterminé par un tirage au sort.

39.09 Tout employé qui a posé sa candidature à un poste et n'a pas été retenu a le droit de présenter un grief pour contester la décision de l'employeur.

39.10 Dans le cas de tout grief posé en vertu de la clause 39.09, il est convenu que, nonobstant les dispositions de la clause 33.05 de la présente convention, le plaignant présentera son grief dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il a été informé par écrit par l'employeur que sa candidature n'a pas été retenue. Le grief sera présenté par écrit au dernier palier de la procédure de grief.

39.11 Lorsque l'employeur ne peut pas sélectionner un employé qui possède les titres et qualités requis parmi les candidats de la région où il existe un poste vacant, le poste vacant pourra être pourvu par une nomination faite à l'extérieur de la Monnaie royale canadienne. La décision de l'employeur relative à toute nomination faite de l'extérieur ne pourra donner matière à grief.

Période d'essai

39.12 L'employé promu ou qui a changé de poste à la suite d'un concours effectuera une période d'essai allant jusqu'à cinq cent vingt (520) heures travaillées au cours de laquelle l'employeur évaluera ses aptitudes à remplir les fonctions du nouveau poste. Dans le cas où l'employeur juge que l'employé ne répond pas aux exigences du nouveau poste, l'employé sera nommé à un poste auquel se rattache une rémunération non inférieure à celle du poste qu'il occupait avant le changement. L'employé qui a été renvoyé pendant la période d'essai après une promotion ou un changement de poste a le droit de présenter un grief au sujet du renvoi.

Mutations entre secteurs

39.13 Lorsque, dans une région, l'employeur décide de muter des employés de l'unité de négociation d'un secteur à un autre et que plus d'un (1) employé a les titres et qualités qui correspondent aux facteurs énoncés dans la clause 39.08 de la présente convention pour le poste envisagé, l'employé muté sera celui qui a le moins de service.

39.14 (a) Advenant la cessation complète des activités dans la région de la capitale nationale, seuls les employés justifiant de vingt (20) années ou plus de service à la Monnaie auront le droit de prendre la place de quelqu'un à Winnipeg une fois que ces employés auront exercé leurs droits prévus à la clause 43.07. Advenant la cessation complète des activités dans la région de Winnipeg, seuls les employés justifiant de vingt (20) années ou plus de service à la Monnaie auront le droit de prendre la place d'employés dans la région de la capitale nationale.

(b) Si un employé de la région de la capitale nationale ou de la région de Winnipeg prend la place d'un employé dans l'autre région, il doit assumer personnellement toutes les dépenses associées à sa réinstallation et à celle de sa famille, sauf que le président peut, à sa discrétion, approuver le paiement de la totalité ou d'une portion des dépenses de réinstallation de l'employé. La Monnaie accorde un congé spécial payé de cinq (5) jours ouvrables pour permettre à l'employé de se réinstaller.

Nomination à un poste ne relevant pas de l'unité de négociation

39.15 (a) Lorsqu'on offre à un employé un poste ne relevant pas de l'unité de négociation au sein de la Monnaie royale canadienne, le poste syndiqué de l'employé sera protégé pendant une période allant jusqu'à soixante-cinq (65) jours. Pendant cette période, l'employeur pourra rétablir l'employé dans le poste qu'il occupait avant sa promotion.

(b) Nonobstant l'alinéa (a), l'employé à qui on a offert de remplacer pour une durée déterminée un employé qui occupe un poste à l'extérieur de l'unité de négociation à la Monnaie royale canadienne et qui est en :

i. congé de maternité,
ii. congé parental,
iii. congé de paternité,
iv. congé de maladie; ou
v. congé pour accident du travail

verra son poste syndiqué protégé pendant toute la durée de son remplacement, jusqu'à un maximum de 18 mois.

(c) Le poste syndiqué dont il est question dans (a) pourra être temporairement comblé, conformément à la clause 31.05 (c).

(d) Le poste syndiqué dont il est question dans (b) pourra être temporairement comblé, conformément à l'Annexe C.

ARTICLE 40
DISCIPLINE

40.01 Si un employé dépose un grief conformément à l'article 33, l'employeur reportera toute mesure disciplinaire jusqu'à ce que le grief soit résolu, sauf dans le cas où l'employeur détermine qu'il y a eu inconduite grave.

40.02 L'employeur convient de ne pas déposer en preuve à l'audience relative à une mesure disciplinaire un document extrait du dossier de l'employé dont l'existence n'est pas venue à la connaissance de l'employé soit au moment où il a été versé au dossier, soit au cours d'un délai raisonnable par la suite.

40.03 Sous réserve des dispositions de l'article 14, l'employeur n'a aucun droit de s'immiscer dans la vie privée d'un employé et ne peut prendre de mesures disciplinaires concernant la conduite d'un employé sauf dans le cas où un employé est condamné pour une infraction punissable sur simple déclaration de culpabilité rendue en vertu de la partie XXVII du Code criminel du Canada ou inculpé d'un acte punissable par voie de mise en accusation en vertu du Code criminel du Canada. Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit de

prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui est inculpé d'un vol punissable sur simple déclaration de culpabilité ou par voie de mise en accusation.

40.04 Voici, par ordre de sévérité, le genre de mesures disciplinaires :

— counseling;
— réprimande verbale;
— réprimande écrite;
— suspension;
— congédiement.

40.05 Sauf dans le cas du counseling ou de la réprimande verbale, l'employeur remet à l'employé un exposé écrit de toute mesure disciplinaire prise contre lui et ledit exposé écrit renferme la raison d'une telle mesure disciplinaire. Un exemplaire de l'exposé est transmis sous pli confidentiel à l'Alliance.

40.06 Tout exposé d'infraction inscrit au dossier de l'employé ou ailleurs est détruit après un délai de deux (2) ans calculé à partir de la date d'application de la mesure disciplinaire.

40.07 L'employeur informe par écrit dans les quarante-huit (48) heures les dirigeants de la section locale de tout congédiement immédiat d'un employé et des raisons du congédiement.

ARTICLE 41
PRESTATIONS D'ASSURANCE ET D'ASSURANCE-MALADIE

41.01 Toutes les prestations d'assurance-frais médicaux et autres prestations d'assurance-maladie dont les employés bénéficient présentement demeurent en vigueur, à moins de modifications apportées par des mesures législatives qui ne dépendent pas de la Monnaie.

41.02 Les modalités concernant les primes et prestations du Régime de soins de santé de la fonction publique et des programmes d'assurance-maladie provinciaux applicables et modifiés de temps à autre s'appliquent à tous les employés assujettis à la présente convention.

41.03 Le Régime d'assurance-invalidité de longue durée établi par la Directive du Conseil du Trésor C.T. 700504 et en vigueur à la Monnaie continue de l'être pendant la durée de la présente convention.

a) Lorsqu'il s'agit d'une couverture individuelle, l'employeur accepte de payer 85 % des primes du Régime d'assurance-invalidité et 100 % des primes

de niveau I du Régime de soins de santé de la fonction publique; 98 % des primes de niveau II et 91 % des primes de niveau III.

(b) Lorsqu'il s'agit d'une couverture familiale, l'employeur accepte de payer 85 % des primes du Régime d'assurance-invalidité et 100 % des primes de niveau I du Régime de soins de santé de la fonction publique; 94 % des primes de niveau II et 84 % des primes de niveau III.

41.04 L'employeur s'engage à augmenter la couverture du Régime de soins dentaires en vigueur pendant la durée de la convention collective; toutes les primes seront payées par la Monnaie. Plus particulièrement, la Monnaie convient d'augmenter la couverture des soins orthodontiques de 2 000 $ à 3 000 $. Outre la couverture accrue mentionnée, la Monnaie convient de maintenir un régime de soins dentaires équivalent à celui qui est actuellement en vigueur pour la durée de la convention collective. La Monnaie s'engage à appliquer le guide des honoraires des dentistes généralistes qui est en vigueur dans la province où les soins sont donnés. La Monnaie s'engage à appliquer le barème des tarifs de l'Association des dentistes de l'Ontario de l'année courante à compter du 1er janvier et à appliquer chaque année le nouveau barème des tarifs, s'il y a lieu.

41.05 L'employeur s'engage à augmenter la couverture du Régime de soins ophtalmologiques pendant la durée de la convention collective en offrant une couverture à 100 % des premiers 275 $ de frais pour des soins ophtalmologiques.

41.06 La Monnaie assurera la mise en place de méthodes administratives adéquates qui permettront aux employés en congé autorisé non payé de continuer à jouir des mêmes avantages sociaux, conformément aux modalités de coûts partagés qui existent présentement.

ARTICLE 42
EXPOSÉ DE FONCTIONS

42.01 L'employeur doit remettre à l'employé qui en fait la demande un exposé de ses fonctions et une description précise de son poste et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande. De plus, l'employeur fournit la cote numérique attribuée par facteur à son poste ainsi que l'explication d'une telle cote, si celle-ci est disponible.

42.02 Un employé embauché pour la première fois ou affecté à un autre poste relevant de l'unité de négociation a droit de demander les renseignements précisés à la clause 42.01, et l'employeur doit les lui remettre avant qu'il soit affecté au dit poste.

ARTICLE 43
SÉCURITÉ D'EMPLOI

43.01 Afin de minimiser le besoin de réduire l'emploi, la Monnaie convient d'étudier des solutions de rechange à la mise à pied : autres dispositions de travail possibles, éventuels départs volontaires, postes vacants pour cause d'attrition et autres postes, tâches ou projets pour lesquels l'employé possède les compétences, l'habileté et les titres et qualités nécessaires.

La Monnaie tiendra une consultation importante avec l'Alliance sur ce processus.

Réorganisation

43.02 Avant que la Monnaie n'apporte des changements liés à une réorganisation qui aura pour effet de réduire substantiellement le nombre des employés faisant partie de l'unité de négociation, elle doit donner au syndicat un préavis aussi long que possible, mais non inférieur à cent vingt (120) jours avant la mise en œuvre des changements. En cas de déménagement ou de réinstallation de l`ensemble des installations de la Monnaie à un autre endroit, un préavis d`au moins trois cent soixante-cinq (365) jours sera donné. L'employé dont les fonctions à la Monnaie deviendraient excédentaires en raison d'une réorganisation a le droit de se prévaloir des dispositions des clauses 43.07 et 43.08.

43.03 L'employé dont les fonctions à la Monnaie deviendraient excédentaires en raison de la suppression partielle ou totale d'un service par la Monnaie a le droit de se prévaloir des dispositions des clauses 43.07 et 43.08.

43.04 Si, pendant la durée de la présente convention, la Monnaie est réinstallée hors des régions d'Ottawa-Gatineau ou de Winnipeg, tous les employés faisant partie de l'effectif à ce moment-là, dont les emplois seront nécessaires au nouvel endroit, se verront offrir un emploi continu et la Monnaie versera les indemnités de réinstallation selon la politique établie par le Conseil du Trésor.

43.05 Le besoin de recyclage attribuable à n'importe quel changement énoncé aux clauses 43.02 ou 43.03 fera l'objet de consultation entre l'Alliance de la Fonction publique et la Monnaie.

Mise à pied

43.06 (a) S'il s'avérait nécessaire de réduire le nombre d'employés dans un secteur, l'employé qui a le moins de service à la Monnaie et qui appartient à un poste dans la section (le cas échéant) touchée par la mise à pied pourra faire l'objet d'une mise à pied.

(b) Aux fins de la clause 43.06 ci-dessus, les égalités sur le plan de la durée du service seront départagées dans l'ordre suivant :

(i) service par secteur;

(ii) si des employés sont à égalité au chapitre de la durée du service dans le secteur : service dans le poste visé par la mise à pied;

(iii) si des employés sont à égalité au chapitre de la durée du service dans le poste : meilleure note pour ce qui est du facteur « habileté » dans le cadre du concours pour le poste visé par la mise à pied;

(iv) si les employés ont obtenu la même note pour le volet habileté : note la plus élevée pour ce qui est du facteur « compétences » dans le cadre du concours pour le poste visé par la mise à pied;

(v) À défaut de l'une ou l'autre de ces mesures, les égalités au chapitre de la durée du service seront brisées par un tirage au sort supervisé par le président du syndicat local.

Par souci de clarté, ce qui précède ne concerne pas l'interprétation ou l'application des clauses 43.07 et 43.08 ci-dessous.

43.07 L'employé sujet à une mise à pied en vertu de la 43.06(a) aura le droit de prendre la place, dans son secteur, d'un employé qui possède moins de service à la Monnaie, à la condition que cet employé soit affecté à un poste rattaché à un niveau de classification égal ou inférieur et qu'il ait les titres et qualités de base pour répondre aux exigences normales de l'autre poste.

43.08 L'employé qui ne peut prendre la place d'un autre employé en vertu de la clause 43.07 aura le droit de prendre la place, dans sa région, d'un employé qui possède moins de service à la Monnaie à la condition que cet employé soit affecté à un poste rattaché à un niveau de classification égal ou inférieur et qu'il ait les titres et qualités de base pour répondre aux exigences normales de l'autre poste.

Période d'essai suite à un déplacement

43.09 L'employeur soumettra un employé qui se qualifie pour prendre la place d'un autre employé en vertu des clauses 43.07 et 43.08 susmentionnées à une période d'essai d'une durée de vingt et un (21) jours, avec une formation adéquate, pour déterminer si cet employé est capable de satisfaire aux exigences normales de l'emploi auquel il a été affecté après le déplacement. Si l'employé en question est incapable de satisfaire aux exigences normales du nouveau poste, il sera mis à pied et il bénéficiera des dispositions des clauses 21.02 et 43.11 de la convention collective.

43.10 Si, à la suite d'une mise à pied, on demande à un employé d'accomplir des tâches d'un niveau inférieur, le salaire de l'employé sera protégé au niveau salarial qu'il avait auparavant, car on reconnaît que l'employé conserve des compétences supérieures et l'on s'attendra à ce qu'il continue à exercer ces compétences à l'intérieur d'une main-d'œuvre polyvalente. L'employé devra retourner au poste qu'il occupait au moment de la mise à pied si ce poste s'ouvre. Si l'employé décide de ne pas retourner au poste qu'il occupait au moment de la mise à pied, il sera payé aux taux en vigueur pour le poste de niveau plus bas.

Rappel au travail

43.11 (a) Les employés mis à pied, à part les employés en période d'essai, ont droit au rappel au poste et à la section dans lesquels ils travaillaient au moment de leur mise à pied, dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied, de la manière suivante :

(i) moins de douze (12) années de service à la date de la mise à pied, pendant une période de vingt-quatre (24) mois à partir de la date de la mise à pied;

(ii) douze (12) années ou plus de service à la date de la mise à pied, pendant une période de trente (30) mois à partir de la date de la mise à pied.

(b) Si un ex-employé est rappelé et réembauché au cours de la période précisée, son service inclura le temps de service qui aura précédé la mise à pied. Cette disposition n'a aucun rapport avec le service ouvrant droit à pension.

(c) Pendant la période de rappel au travail et dans le but de pourvoir les postes vacants, tel qu'il est indiqué à la clause 39.11, les employés mis à pied auront le droit de poser leur candidature à ces postes durant la période de rappel au travail.

43.12 (a) L'employeur qui met à pied un employé :

i. soit lui donne un préavis écrit de la mise à pied;
ii. soit lui verse, au taux salarial normal pour le nombre d'heures de travail normal de l'employé, une indemnité tenant lieu de préavis;
iii. soit, à la fois, lui donne un préavis et lui verse une indemnité, selon le minimum requis par le *Code canadien du travail*.

L'employeur informera les sections locales, conformément au *Code canadien du travail*, de tout préavis, toute indemnité tenant lieu de préavis ou toute combinaison des deux donnée à l'employé aux termes de la présente clause.

Si l'employeur décide de donner un avis de cessation d'emploi à un employé, ce dernier se verra accorder un congé payé raisonnable aux fins d'entrevue et d'examen par un employeur potentiel.

(b) Les employés qui seront mis à pied pourront bénéficier d'un programme d'aide à la recherche d'emploi coordonné par la Division des ressources humaines.

ARTICLE 44
REPAS ET CAFÉTÉRIA

44.01 L'employeur convient de mettre à la disposition des membres de l'unité de négociation une pièce convenable, propre et bien aérée qui servira de cafétéria.

ARTICLE 45
CLAUSE DE RÉOUVERTURE

45.01 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel.

ARTICLE 46
CLASSIFICATION

46.01 (a) La Monnaie (l'employeur) a la responsabilité de classer tous les postes dans l'unité de négociation conformément au programme d'évaluation des postes convenu mutuellement avec le syndicat.

(b) Une décision de classification est requise lorsque la Monnaie crée un nouveau poste ou qu'elle apporte une modification importante à la description de poste d'un poste existant.

(c) Une décision de classification doit être acheminée à l'employé ou aux employés concernés au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réception par l'employeur de la demande d'évaluation du poste. Si ce délai ne peut être respecté, l'employeur consultera le syndicat local afin d'établir un délai raisonnable.

(d) Si la Monnaie crée un nouveau poste et que le syndicat n'accepte pas la décision de classification de la Monnaie, il a le droit de déposer un grief conformément à l'article 34.

(e) Un employé peut, dans des circonstances spéciales, se voir demander de travailler temporairement hors de son poste.

(f) Dans le cas d'une reclassification à la hausse d'un poste doté d'une échelle salariale, le taux de rémunération du titulaire sera élevé à celui qui est le plus proche de son ancien taux de rémunération, sans y être inférieur.

ARTICLE 47
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE À L'INTENTION DES GRAVEURS, MACHINISTES, ÉLECTRICIENS, MÉCANICIENS INDUSTRIELS ET MACHINISTES/MÉCANICIENS

47.01 L'employeur s'engage à élargir son programme d'apprentissage pour inclure les graveurs, machinistes, électriciens, mécaniciens industriels (Winnipeg et Ottawa), machinistes/mécaniciens, essayeurs et techniciens des essais conformément aux conditions énoncées dans l'Annexe D.

47.02 Le programme d'apprentissage sera enregistré auprès des autorités gouvernementales appropriées. Un diplôme attestant les compétences sera délivré à la fin de la période d'apprentissage.

47.03 (a) Le programme à l'intention des graveurs s'échelonnera sur une période de cinq (5) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 50 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 60 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 70 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

4e année — 80 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

5e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

Après la 5e année — 100 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier.

(b) Le programme à l'intention des machinistes au Manitoba s'échelonnera sur une période de quatre (4) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 55 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 65 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 75 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

4e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

(c) Le programme à l'intention des électriciens en Ontario s'échelonnera sur une période de cinq (5) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 50 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 60 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 70 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

4e année — 80 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

5e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

(d) Le programme à l'intention des électriciens au Manitoba s'échelonnera sur une période de quatre (4) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 55 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 65 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 75 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

4e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

(e) Le programme à l'intention des mécaniciens industriels au Manitoba s'échelonnera sur une période de quatre (4) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 55 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 65 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 75 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

4e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

(f) Le programme à l'intention des machinistes/mécaniciens en Ontario s'échelonnera sur une période de cinq (5) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 50 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 60 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 70 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

4e année — 80 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

5e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

(g) Le programme à l'intention des essayeurs s'échelonnera sur une période de deux (2) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 75 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

(h) Le programme à l'intention des techniciens des essais s'échelonnera sur une période de trois (3) ans et l'échelle de rémunération sera la suivante :

1re année — 60 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

2e année — 75 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

3e année — 90 % du taux courant négocié à l'égard d'une personne de métier

47.04 Si un employé choisi pour participer au programme d'apprentissage touche une rémunération supérieure au taux établi du programme, il sera rémunéré à son propre taux jusqu'au taux maximal d'une personne de métier.

Programme d'apprentissage

47.05 (a) Un employé de la Monnaie qui est choisi pour participer à un programme d'apprentissage continuera d'accumuler du service à la Monnaie pour les besoins de l'article 39 et, il est entendu, pourra se prévaloir des droits de supplantation indiqués à la clause 39.07. Pour les besoins de la clause 39.07, son niveau de classification sera considéré comme étant celui du poste auquel il a été affecté avant son admission au programme d'apprentissage.

(b) Cependant, un nouvel employé engagé dans le cadre d'un programme d'apprentissage n'accumule pas de service à la Monnaie pour les fins de l'article 39 avant d'être confirmé dans des fonctions de personne de métier.

ARTICLE 48
ÉTUDIANTS

48.01 « Étudiant » désigne une personne qui fréquente à plein temps une école ou une université et qui ne travaille à la Monnaie qu'au cours de l'été ou entre les semestres ou durant les périodes accordées dans le cadre d'un programme coopératif d'emploi temporaire.

48.02 Nonobstant le paragraphe 48.01, l'employeur peut avoir jusqu'à dix (10) étudiants dans son effectif toute l'année. Plus précisément, jusqu'à quatre (4) étudiants au sein du groupe Boutique et Visites guidées à Ottawa, jusqu'à trois (3) étudiants au sein du groupe Boutique et Visites guidées à

Winnipeg et jusqu'à trois (3) étudiants au sein des groupes Achats, Finances ou TI.

48.03 Les étudiants ne sont pas admissibles aux concours internes.

48.04 Les étudiants sont admissibles aux concours externes.

48.05 Les étudiants sont assujettis à toutes les clauses de la convention collective, sauf les dispositions des articles 16 (à l'exception de la clause 16.10), 18, 19 et de la clause 20.01. Au lieu de bénéficier des congés et autres avantages énoncés dans ces articles, les étudiants reçoivent 6 % de leur rémunération totale (régulière et de temps supplémentaire) au cours de leur période d'emploi.

ARTICLE 49
ÉDUCATION ET FORMATION

49.01 L'employé qui entreprend un cours de formation en dehors de ses heures de travail normales peut, à la discrétion de l'employeur, être remboursé en tout ou en partie pour les frais d'instruction directs, soit les frais qui doivent être payés pour terminer la formation et qui ne sont pas principalement de nature personnelle.

49.02 L'employé, pour être admissible au remboursement, doit satisfaire à deux conditions :

(a) obtenir de l'employeur qu'il approuve la formation proposée avant qu'elle commence;

(b) terminer la formation de façon satisfaisante, notamment subir avec succès l'examen final qui se rattache au cours ou, s'il n'y a pas d'examen final, avoir une excellente fiche de présence.

49.03 (a) Dans certaines circonstances, les frais d'instruction directs sont remboursés en entier, dans d'autres, à 50 % et dans certains cas, pas du tout. L'employeur, pour rendre sa décision, tient compte de la mesure dans laquelle la formation additionnelle peut s'appliquer au travail et du caractère immédiat d'une telle application.

(b) Le remboursement en entier des frais d'instruction directs peut être approuvé dans des situations où un besoin de formation précis se rapportant au travail actuel de l'employé a été identifié. Le remboursement à 50 % des frais d'instruction directs s'applique dans d'autres cas où le besoin ne peut être déterminé de façon précise, où il n'y a aucun lien immédiat entre l'achèvement de la formation et l'affectation du stagiaire à un nouveau travail, ou lorsque la formation est acquise en prévision de besoins généraux à long terme de la Monnaie.

(c) Le remboursement des frais d'activités de formation qui, au minimum, ne se rattachent pas directement aux besoins généraux de la Monnaie et aux aspirations professionnelles raisonnables des employés ne sera pas approuvé.

49.04 La Monnaie peut, dans certains cas, exiger de l'employé qu'il s'engage par écrit à continuer de travailler à la Monnaie pendant une période spécifiée au terme de la formation autorisée. Si l'employé ne fait pas honneur à cet engagement, les frais d'instruction peuvent être recouvrés, en tout ou en partie, à même les sommes dues à l'employé au moment de la cessation de son emploi.

49.05 **Congé payé d'examen**
À la discrétion de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé payé d'examen pour subir un examen qui a lieu pendant ses heures de travail à l'horaire. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'employé ou améliorera ses compétences.

ARTICLE 50
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

50.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus quatre (4) mois, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

50.02 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

50.03 Dans le cas où un congé d'études non payé prévoit le remboursement des dépenses directes d'études, le remboursement doit se faire selon les dispositions de l'article 48, Éducation et formation.

50.04 Le temps passé en congé d'études ne doit pas être pris en compte dans le calcul des augmentations de rémunération.

ARTICLE 51
DROITS PROFESSIONNELS ET FRAIS DE PERMIS

51.01 L'employeur paie les droits professionnels ou les frais de permis à l'employé qui, comme condition d'emploi, est tenu d'être membre d'une association professionnelle ou de détenir un permis.

ARTICLE 52
HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET DISCRIMINATION SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

52.01 Les parties à la présente convention reconnaissent que tous les employés devraient être traités équitablement au lieu de travail, dans un milieu libre de harcèlement, de violence et de discrimination. Les parties conviennent que tout comportement qui porte atteinte à la dignité et au respect de la personne est inacceptable et ne sera pas toléré.

ARTICLE 53
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

53.01 (a) Le changement technologique s'entend de l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériel différent, par sa nature ou son mode d'opération, de celui qu'il y utilisait antérieurement;

et

(b) de tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise, dans ses activités ou dans ses ouvrages directement rattaché à l'adoption de cet équipement ou de ce matériel.

53.02 Avant que l'employeur décide d'effectuer un changement technologique de nature à influer sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable d'employés, l'employeur est tenu d'aviser du changement technologique l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) au moins cent vingt jours (120) avant la date prévue pour le changement technologique.

53.03 L’avis prévu au paragraphe 53.02 doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :

(a) la nature du changement technologique;

(b) la date à laquelle l’employeur se propose d’effectuer ce changement technologique;

(c) le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d’être touchés par ce changement technologique;

(d) l’effet que ce changement technologique est susceptible d’avoir sur les conditions ou la sécurité d’emploi des employés touchés.

53.04 Lorsque l’employeur a donné l’avis conformément au paragraphe 53.02, il devra, à la demande de l’agent négociateur, fournir à l’Alliance de la Fonction publique (AFPC) une déclaration écrite :

(a) exposant en détail la nature du changement technologique proposé;

(b) indiquant le nom des employés risquant d’être les premiers touchés par le changement technologique proposé;

(c) donnant la justification du changement technologique.

53.05 Si les services d’un employé deviennent excédentaires en raison d’un changement technologique, l’employeur fera tout ce qui peut raisonnablement être fait afin de recycler l’employé pour qu’il conserve un emploi continu. Un employé dont les services à la Monnaie deviendraient excédentaires en raison d’un changement technologique a le droit de se prévaloir des dispositions des clauses 43.07 et 43.08.

ARTICLE 54
DURÉE ET RENOUVELLEMENT

54.01 La durée de la présente convention collective s’étend du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025. Sauf pour les augmentations du taux salarial de base (à l’échelle) qui sont rétroactives au 1er janvier 2022 pour tous les employés engagés à cette date ou après celle-ci, la présente convention entrera en vigueur à la date de sa signature par le syndicat. Par la suite, la convention collective se renouvellera d’année en année à moins que l’une des parties avise par écrit l’autre partie, à l’intérieur des quatre (4) mois qui précèdent la date d’expiration de la convention, qu’elle désire abroger ou modifier les dispositions de ladite convention.

54.02 Nonobstant ce qui précède, la présente convention, y compris les dispositions relatives au processus du règlement des conflits de l'article 33, reste en vigueur pendant les négociations engagées en vue de son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur.

En foi de quoi les parties ont signé à Ottawa et à Winnipeg le e jour du mois de juin 2024.

MONNAIE ROYALE CANADIENNE

Marie Lemay
Présidente

Michel Boucher
Vice-président, Ressources humaines

Scott Ingham
Directeur principal, Fabrication – Ottawa

Isabel Calheiros
Directrice, Partenaires d'affaires et Relations de travail

Lisa Gasper
Chef principale, Ressources humaines

Patrick Robinson
Chef principal, Relations de travail et Employés

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Marianne Hladun
Vice-présidente exécutive régionale
Prairies

Ruth Lau-MacDonald
Vice-président exécutif régional
Région de la capitale nationale

Bruce Roy
Président national, Syndicat des services gouvernementaux

Tom Milne
Négociateur, AFPC

Christopher Hobbs
Président, Section locale 70024

Joel Kowerko
Président, Section locale 50057

Andrew Greenaway
Membre de l'équipe

John Ryan Hickey
Membre de l'équipe

ANNEXE A

ÉCHELLE DES SALAIRES

A) Augmentations à l'échelle des salaires :

Le 1er janvier 2022 Les salaires sont majorés de 4,75 %
Le 1er janvier 2023 Les salaires sont majorés de 3,50 %
Le 1er janvier 2024 Les salaires sont majorés de 2,25 %
Le 1er janvier 2025 Les salaires sont majorés de 1,50 %

Prime ponctuelle à la signature (n'ouvrant pas droit à pension) : 2 500 $
Tous les employés de l'unité de négociation à la date de ratification, sauf les étudiants et les participants au programme coopératif, ont droit à ce paiement ponctuel.

NIVEAU 15

Employés salariés (semaine de 37,5 heures)

Analyste principal de l'infrastructure (OTT)
Analyste principal de l'infrastructure (WPG)
Analyste principal des TI (OTT)
Analyste principal des TI (WPG)
Analyste des systèmes (OTT)
Chimiste – Essais (OTT)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	93 385,44	98 876,09	104 369,14	109 864,58
2023	96 653,93	102 336,75	108 022,06	113 709,84
2024	98 828,65	104 639,33	110 452,56	116 268,31
2025	100 311,08	106 208,92	112 109,34	118 012,33

NIVEAU 14

Employés rémunérés selon un taux horaire (semaine de 40 heures)

Graveur principal (OTT)

2022	50,05
2023	51,80
2024	52,97
2025	53,76

Employés salariés

Analyste de l'infrastructure (OTT)
Analyste de l'infrastructure (WPG)
Analyste, TI (OTT)
Analyste principal (WPG)
Analyste principal, Technologies en milieu de travail (OTT)
Chimiste, Placage (WPG)
Concepteur principal en CAO (OTT)
Opérateur principal – Coordonnateur des essais (WPG)
Spécialiste de laboratoire – R-D (OTT)
Spécialiste principal – Assurance de la qualité (OTT)
Spécialiste principal de la catégorie (OTT)
Spécialiste principal de la catégorie – TI (OTT)
Technicien graveur – R-D (OTT)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	88 469,59	93 674,02	98 876,09	104 081,74
2023	91 566,02	96 952,61	102 336,75	107 724,60
2024	93 626,26	99 134,04	104 639,33	110 148,40
2025	95 030,65	100 621,05	106 208,92	111 800,63

NIVEAU 13

Employés rémunérés selon un taux horaire

Coordonnateur principal du système informatisé de gestion (OTT)
Électricien principal (OTT)
Électricien principal (WPG)
Facilitateur – Essais techniques (OTT)
Machiniste principal – Outillage et entretien des machines (OTT)
Mécanicien principal de machines fixes (WPG)
Opérateur principal – Entretien des machines (WPG)
Ordonnancier principal (OTT)
Préposé principal – Entretien des machines et des systèmes CVC (OTT)
Préposé principal – Machiniste (WPG)
Technologue en génie (WPG)

2022	47,38
2023	49,04
2024	50,14
2025	50,90

Employés salariés

Administrateur d'automatisation des opérations de TI (WPG)
Administrateur de réseau (OTT)
Administrateur des applications (OTT)
Analyste des TI (OTT)
Analyste, Systèmes financiers (OTT)
Analyste, Systèmes d'approvisionnement (OTT)
Analyste/programmeur (OTT)
Chef d'équipe, Prestation de services de TI (OTT)
Concepteur en CAO (OTT)
Coordonnateur principal (OTT)
Coordonnateur principal de projet (OTT)
Coordonnateur principal, Emballage et Expédition (OTT)
Coordonnateur principal, Finances (OTT)
Coordonnateur principal, LNP (OTT)
Coordonnateur principal, Production (OTT)
Coordonnateur principal, Production (WPG)
Coordonnateur principal des ventes, LCI (OTT)
Coordonnateur principal des ventes, Opérations commerciales (OTT)
Coordonnateur principal des ventes, Prix et médailles (OTT)
Responsable, Conception numérique (OTT)
Spécialiste des sites Web – Responsable technique (OTT)
Spécialiste, Gestion de l'information (OTT)
Spécialiste principal, Chaîne d'approvisionnement (OTT)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	83 748,93	88 673,17	93 605,77	98 531,19
2023	86 680,15	91 776,73	96 881,98	101 979,78
2024	88 630,45	93 841,71	99 061,82	104 274,33
2025	89 959,91	95 249,33	100 547,75	105 838,44

NIVEAU 12

Employés rémunérés selon un taux horaire

Affineur principal – Électrolyse de l'or et de l'argent (OTT)
Affineur principal (OTT)
Analyste technique – Assurance de la qualité (OTT)
Artiste 3D – Graveur (OTT)
Coordonnateur du système informatisé de gestion (WPG)
Coordonnateur de l'entretien (OTT)
Coordonnateur principal de la planification (OTT)
Électricien industriel / Technicien instrumentation (WPG)
Électricien (OTT)
Machiniste/mécanicien (WPG)
Machiniste/programmeur CNC/mécanicien (OTT)

Mécanicien industriel (WPG)
Mécanicien industriel (OTT)
Programmeur CNC – Gravure et Production de coins (OTT)
Technicien en génie – R-D (OTT)
Technicien principal des essais (OTT)

2022	42,81
2023	44,31
2024	45,30
2025	45,98

Employés salariés

Coordonnateur administratif, Réception et Expédition (OTT)
Coordonnateur – Trésorerie (OTT)
Coordonnateur de la conformité (OTT)
Coordonnateur des installations et dessinateur (OTT)
Coordonnateur des ventes, Produits d'investissement (OTT)
Coordonnateur des services techniques (WPG)
Coordonnateur du soutien aux clients (OTT)
Coordonnateur du système PRE de l'affinerie (OTT)
Coordonnateur, Post-marché des produits d'investissement (OTT)
Coordonnateur principal des opérations, Gravure (OTT)
Coordonnateur, Produits d'investissement et Services d'affinage (OTT)
Graphiste (OTT)
Technicien en graphisme – R-D (OTT)
Spécialiste de réseaux (OTT)
Spécialiste de sites Web (OTT)
Spécialiste principal de l'approvisionnement (OTT)
Technicien principal en micro-informatique (OTT)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	75 690,79	80 143,20	84 597,99	89 046,78
2023	78 339,97	82 948,21	87 558,92	92 163,42
2024	80 102,62	84 814,55	89 528,99	94 237,10
2025	81 304,16	86 086,76	90 871,93	95 650,65

NIVEAU 11

Employés rémunérés selon un taux horaire

Technicien graveur (OTT)
Coordonnateur du système informatisé de gestion (OTT)
Coordonnateur du système PRE (WPG)
Coordonnateur, Bureau des transactions et affinerie (OTT)
Coordonnateur – Médailles (OTT)

Essayeur principal (OTT)
Opérateur principal – Hydrométallurgie (OTT)
Opérateur principal – Production de coins (OTT)
Opérateur principal – Production de coins (WPG)
Opérateur principal – Placage (WPG)
Mécanicien de machines fixes (WPG)
Planificateur de l'entretien (OTT)
Préposé principal au dénombrement (OTT)
Technologue de laboratoire – Assurance de la qualité (OTT)
Technicien principal – Assurance de la qualité (WPG)

2022	38,91
2023	40,28
2024	41,18
2025	41,80

Employés salariés

Coordonnateur, Boutique (OTT)
Coordonnateur, Comptes clients Prestige (OTT)
Coordonnateur de la formation (OTT)
Coordonnateur de la formation (WPG)
Coordonnateur, Tourisme et événements (WPG)
Coordonnateur des ventes, CI (OTT)
Coordonnateur des ventes, Produits numismatiques (OTT)
Dessinateur (WPG)
Partenaire en approvisionnement (OTT)
Spécialiste – Assurance de la qualité (OTT)
Spécialiste – Observation douanière (OTT)
Spécialiste de placage – Laboratoire de R-D (WPG)
Technicien principal en micro-informatique (WPG)
Technicien principal, Services d'entreprise en TI (WPG)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	68 807,43	72 856,24	76 902,68	80 951,51
2023	71 215,69	75 406,21	79 594,28	83 784,82
2024	72 818,04	77 102,85	81 385,15	85 669,97
2025	73 910,31	78 259,39	82 605,93	86 955,02

NIVEAU 10

Employés rémunérés selon un taux horaire

Affineur, Fonderie (Soir) (OTT)
Technicien des essais (OTT)
Commis principal au contrôle des stocks (OTT)

Coordonnateur des opérations d'affinage (OTT)
Opérateur principal – Atelier de monnayage et Préparation des flans (OTT)
Opérateur principal - Fabrication (WPG)
Opérateur principal – Découpage des flancs (WPG)
Opérateur principal – Mise en rouleaux (WPG)
Opérateur principal – Emballage et expédition (OTT)
Opérateur principal – Laminage et découpage (OTT)
Opérateur principal – Recuit (WPG)
Opérateur principal de nuit – Unités de fabrication initiales (OTT)

2022	35,86
2023	37,12
2024	37,95
2025	38,52

Employés salariés

Acheteur (OTT)
Administrateur – TI (OTT)
Coordonnateur, Arrière-guichet CSC (OTT)
Coordonnateur – Commandes des clients et Planification (OTT)
Coordonnateur admininistratif, Opérations – Production (Ottawa) (OTT)
Coordonnateur admininistratif, Stocks et Planification (WPG)
Technicien de soutien en micro-informatique (OTT)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	63 405,38	67 134,48	70 859,98	74 590,26
2023	65 624,57	69 484,19	73 340,08	77 200,92
2024	67 101,13	71 047,59	74 990,23	78 937,94
2025	68 107,64	72 113,30	76 115,09	80 122,01

NIVEAU 9

Employés rémunérés selon un taux horaire

Affineur – Fonderie (OTT)
Aide – Essais techniques (OTT)
Coordonnateur du contrôle des stocks – Affinage (OTT)
Opérateur – Production de coins (OTT)
Opérateur – Production de coins (WPG)
Ordonnancier de la production (OTT)
Opérateur principal – Brunissage, décapage, arasage (OTT)
Opérateur principal – Finition des pièces (WPG)
Opérateur principal – Essais (OTT)
Opérateur principal – Coulée continue (OTT)

Opérateur principal – Médailles (OTT)
Opérateur principal – Production d'argent (WPG)

2022	34,18
2023	35,38
2024	36,18
2025	36,72

Employés salariés

Agent principal, CSC (OTT)
Comptable (OTT)
Comptable de coûts de revient subalterne (OTT)
Cybercoordonnateur (OTT)

	1er palier	2e palier	3e palier	4e palier
2022	60 455,87	64 005,33	67 565,59	71 118,64
2023	62 571,82	66 245,52	69 930,39	73 607,79
2024	63 979,69	67 736,04	71 503,82	75 263,97
2025	64 939,38	68 752,08	72 576,38	76 392,93

NIVEAU 8

Employés rémunérés selon un taux horaire

Affineur – Électrolyse (OTT)
Commis à l'entretien des machines (WPG)
Commis principal au contrôle des stocks (WPG)
Coordonnateur – Expédition et Emballage (OTT)
Opérateur – Placage (WPG)
Opérateur principal, Coulée continue (OTT)
Opérateur principal, Coulée continue (nuit) (OTT)
Opérateur régleur – Atelier de monnayage (OTT)
Opérateur régleur – Atelier de monnayage (WPG)
Opérateur régleur – Découpage et cordonnage (WPG)
Opérateur régleur – Médailles (OTT)
Magasinier (WPG)
Préposé au dénombrement et à la vérification (OTT)

2022	32,56
2023	33,70
2024	34,45
2025	34,97

Employés salariés

Chef d'équipe, Comptes créditeurs (OTT)
Coordonnateur – Chambre forte et Entreposage de métaux répartis (OTT)
Coordonnateur – Gravure (OTT)
Spécialiste – Lutte contre la fraude (OTT)
Technicien - Centre d'assistance des TI (OTT)

2022 67 766,77
2023 70 138,60
2024 71 716,72
2025 72 792,47

NIVEAU 7

Employés rémunérés selon un taux horaire

Essayeur (OTT)
Commis – Fabrication (WPG)
Opérateur – Eaux usées et Affinerie (OTT)
Opérateur principal – Arasage (OTT)
Opérateur principal – Atelier de laminage (OTT)
Opérateur principal – Brunissage (OTT)
Opérateur principal – Production d'argent (WPG)
Opérateur régleur – Emballage (WPG)
Vérificateur de poids principal (OTT)
Régleur – Finition des pièces (WPG)

2022 30,87
2023 31,95
2024 32,67
2025 33,16

Employés salariés

Coordonnateur, Distribution des pièces canadienne (WPG)
Préposé, Service à la clientèle bonifié (OTT)
Préposé principal, Boutique (OTT)
Préposé principal, Boutique (WPG)

2022 64 217,30
2023 66 464,91
2024 67 960,37
2025 68 979,77

NIVEAU 6

Employés rémunérés selon un taux horaire

Coordonnateur – Manutention du matériel (OTT)
Commis au contrôle des stocks (WPG)
Commis au contrôle des stocks – Bureau des transactions (OTT)
Opérateur – Production (OTT)
Opérateur – Production (WPG)
Opérateur – Affinage (OTT)
Commis/opérateur de la chambre forte – Affinerie (OTT)
Opérateur – Eaux usées (OTT)
Spécialiste du contrôle des stocks – Chambre forte et Entrepôt (OTT)

2022 29,57
2023 30,61
2024 31,30
2025 31,77

Employés salariés

Préposé au service à la clientèle (OTT)
Commis aux finances (OTT)

2022 61 519,28
2023 63 672,45
2024 65 105,08
2025 66 081,66

NIVEAU 5

Employés rémunérés selon un taux horaire

2022 28,22
2023 29,21
2024 29,87
2025 30,31

Employés salariés

2022 58 699,11
2023 60 753,58
2024 62 120,54
2025 63 052,35

NIVEAU 4

Employés rémunérés selon un taux horaire

2022 26,22
2023 27,14
2024 27,75
2025 28,17

Employés salariés

Commis – Coordination du courrier (OTT)
Ambassadeur de l'expérience client (OTT)
Ambassadeur de l'expérience client (WPG)

2022 54 582,01
2023 56 492,38
2024 57 763,46
2025 58 629,91

NIVEAU 3

Employés rémunérés selon un taux horaire

Commis – Entretien et Contrôle des stocks (OTT)
Manutentionnaire – Essais (OTT)

2022 24,52
2023 25,38
2024 25,95
2025 26,34

Employés salariés

2022 50 995,42
2023 52 780,26
2024 53 967,82
2025 54 777,33

NIVEAU 2

Employés rémunérés selon un taux horaire

Aide (WPG)
Expéditeur/emballeur (OTT)

2022 23,35
2023 24,16
2024 24,71
2025 25,08

Employés salariés

2022 48 572,84
2023 50 272,89
2024 51 404,03
2025 52 175,09

Niveau d'entrée des employés à temps partiel et employés temporaires (tel que décrit aux annexes G, H et I) et des étudiants occupant un emploi d'été :

Employés à temps partiel/ employés temporaires / étudiants (emploi d'été)

2022 20,96
2023 21,70
2024 22,19
2025 22,52

* Le niveau de rémunération d'entrée s'appliquera jusqu'à la conclusion d'une période de 180 jours travaillés

ÉTUDIANTS — PROGRAMME COOPÉRATIF (semaine de 37,5 heures)

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2022	39 732,68	42 794,76	45 850,87	48 903,34
2023	41 123,32	44 292,58	47 455,65	50 614,96
2024	42 048,60	45 289,16	48 523,40	51 753,80
2025	42 679,33	45 968,50	49 251,25	52 530,10

APPRENTIS

Employés rémunérés selon un taux horaire

		1re année	2e année	3e année	4e année	5e année
Apprenti mécanicien industriel (Winnipeg)	2022	23,54	27,82	32,10	38,53	
	2023	24,37	28,80	33,23	39,87	
	2024	24,91	29,44	33,98	40,77	
	2025	25,29	29,89	34,48	41,38	
Apprenti mécanicien industriel (Ottawa)	2022	25,68	32,10	38,53		
	2023	26,58	33,23	39,87		

	2024	27,18	33,98	40,77		
	2025	27,59	34,48	41,38		
Apprenti machiniste (Winnipeg)	2022	23,54	27,82	32,10	38,53	
	2023	24,37	28,80	33,23	39,87	
	2024	24,91	29,44	33,98	40,77	
	2025	25,29	29,89	34,48	41,38	
Apprenti électricien (Winnipeg)	2022	23,54	27,82	32,10	38,53	
	2023	24,37	28,80	33,23	39,87	
	2024	24,91	29,44	33,98	40,77	
	2025	25,29	29,89	34,48	41,38	
Apprenti électricien (Ottawa)	2022	21,40	25,68	29,96	34,24	38,53
	2023	22,15	26,58	31,01	35,44	39,87
	2024	22,65	27,18	31,71	36,24	40,77
	2025	22,99	27,59	32,19	36,78	41,38
Apprenti graveur (Ottawa)	2022	21,41	25,68	29,97	34,24	38,53
	2023	22,16	26,58	31,02	35,44	39,88
	2024	22,65	27,18	31,72	36,24	40,78
	2025	22,99	27,59	32,19	36,78	41,39
Apprenti machiniste/mécanicien	2022	21,40	25,68	29,96	34,24	38,53
	2023	22,15	26,58	31,01	35,44	39,87
	2024	22,65	27,18	31,71	36,24	40,77
	2025	22,99	27,59	32,19	36,78	41,38
Apprenti essayeur (Ottawa)	2022	23,14	27,78			
	2023	23,95	28,75			
	2024	24,49	29,40			
	2025	24,86	29,84			
Apprenti technicien des essais (Ottawa)	2022	21,51	26,89	32.28		
	2023	22,26	27,83	33,41		
	2024	22,76	28,46	34,16		
	2025	23,11	28,89	34,67		
Apprenti program. en CNC (O)	2022	25,68	32,10	38,53		

(Ottawa)	2023	26,58	33,23	39,87
	2024	27,18	33,98	40,77
	2025	27,59	34,48	41,38

B) Système de primes

Primes en vigueur pour 2023 exclusivement

(modification de l'élément « Santé et sécurité »)

Versement d'une prime = Jusqu'à 4 % de la rémunération régulière au taux simple

Élément déclencheur : Le revenu brut doit correspondre à au moins 85 % de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise.

Rentabilité = 2 % de la rémunération régulière au taux simple
Prorata de 85 % à 100 %

Satisfaction de la clientèle = 1 % de la rémunération régulière au taux simple

Livraison dans les délais – 0,5 % (0,125 % pour chaque élément)
- Pénuries – Pièces de circulation canadiennes
- Pourcentage de délais respectés – Engagements contractuels à l'étranger
- Pourcentage de délais respectés – Engagements en matière de produits d'investissement
- Numismatique – Cycle de vie moyen des commandes (95 % des commandes)

Qualité – 0,5 % (0,125 % pour chaque élément)
- Pièces de circulation canadiennes
- Pièces de circulation étrangères
- Produits d'investissement et affinerie
- Pièces numismatiques

Notre équipe = 1 % de la rémunération régulière au taux simple

Programme de formation en ligne « Arrêter, détecter, évaluer, agir et signaler » : 0,75 %

Réussite en 2023 du programme de formation en ligne par au moins 85 % des employés.

Taux annuel de participation des employés au signalement en santé-sécurité : 0,25 %

*Les objectifs annuels sont assujettis au plan d'entreprise établi par la Monnaie.

Prime supplémentaire = Jusqu'à 6 % de la rémunération régulière au taux simple

Si le revenu brut correspond à ce qui suit :
- de 115 % à 119 % de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise = 2 % de la rémunération régulière au taux simple
- de 120 % à 124 % de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise = 3 % de la rémunération régulière au taux simple
- 125 % ou plus de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise = 6 % de la rémunération régulière au taux simple

Prime totale pouvant être versée : Jusqu'à 10 % de la rémunération régulière au taux simple

(aucun changement aux critères d'admissibilité)

Structure révisée des primes, en vigueur pour 2024 et 2025

Versement d'une prime = Jusqu'à 4 % de la rémunération régulière au taux simple

Élément déclencheur : Le revenu brut doit correspondre à au moins 75 % de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise.

Indicateur financier = 2 % de la rémunération régulière au taux simple

Marge sur coûts directs – rendement Métaux précieux = 1 %

Marge sur coûts directs – rendement Pièces de circulation = 1 %

Indicateur de marque de confiance = 1 % de la rémunération régulière au taux simple

Taux de recommandation net (commerce grand public) = 0,25 %

Expérience client (commerce interentreprises) = 0,25 %

RSE/ESG = 0,50 %

Personnel = 1 % de la rémunération régulière au taux simple

Santé et sécurité

% des employés travaillant aux installations qui ont signalé un danger et

% des employés qui ont terminé une formation en santé, en sécurité et en environnement

Versement potentiel : 0,5 %

Diversité et inclusion

% des employés qui ont terminé une formation DEI et % des employés qui ont répondu au sondage d'évaluation de la formation DEI

Versement potentiel : 0,5 %

*Les objectifs annuels sont assujettis au plan d'entreprise établi par la Monnaie.

Prime supplémentaire = Jusqu'à 6 % de la rémunération régulière au taux simple

Si le revenu brut correspond à ce qui suit :
- de 115 % à 119 % de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise = 2 % de la rémunération régulière au taux simple
- de 120 % à 124 % de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise = 3 % de la rémunération régulière au taux simple
- 125 % ou plus de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise = 6 % de la rémunération régulière au taux simple

Prime totale pouvant être versée : Jusqu'à 10 % de la rémunération régulière au taux simple

Admissibilité

Pour être admissible à une prime, un employé doit :

a) avoir travaillé activement pendant au moins trois (3) mois consécutifs lors de l'année civile concernée;

b) être au service de la Monnaie le 30 décembre de chaque année civile.

Les employés temporaires ou nommés pour une période déterminée travaillant à temps plein ou partiel qui respectent les critères susmentionnés sont admissibles à une prime calculée au prorata fondée sur la rémunération régulière au taux de base reçue en date du 31 décembre de l'année visée.

Aux fins de l'admissibilité à une prime, un employé qui détient un droit de rappel aux termes de la clause 43.11 est considéré comme étant « au service de la Monnaie ».

Nonobstant les critères d'admissibilité susmentionnés, un employé qui prend sa retraite (c'est-à-dire un employé qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui est admissible à une indemnité annuelle immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*) est admissible à une prime calculée au prorata fondée sur sa rémunération régulière au taux de base réelle reçue en date de son départ à la retraite.

Les étudiants et les participants au programme coopératif ne sont pas admissibles à une prime.

ANNEXE B

LETTRE D'ENTENTE

ENSEMBLE ÉPREUVE NUMISMATIQUE AVEC DOLLAR EN ARGENT

Il est convenu que l'employeur donnera un ensemble épreuve numismatique avec dollar en argent de la Monnaie à chaque employé membre de l'unité de négociation au mois de décembre de chaque année couverte par cette entente.

ANNEXE C

LETTRE D'ENTENTE

NOMINATIONS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

La Monnaie royale canadienne et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les conditions énoncées ci-après ont priorité sur toute condition de la convention collective portant sur le sujet.

1. La présente lettre d'entente s'applique aux employés et aux postes touchés dans les cas suivants :

   a) un employé qui obtient une autorisation d'absence;

   b) un employé qui a reçu une affectation de formation de plus de trois semaines;

   c) un employé qui est affecté à des fonctions modifiées pour une période déterminée dans le cadre d'un plan de retour au travail;

   d) un arriéré temporaire dans le cadre d'un projet particulier ayant une échéance précise;

   e) un employé nommé pour une période déterminée aux fins de remplacement, conformément à la présente annexe;

   f) une exigence pour répondre aux exigences opérationnelles cycliques.

2. Aux fins de l'application de la présente annexe, un poste de remplacement à durée déterminée s'entend d'une nomination pour une durée déterminée qui vise à remplacer une ou un titulaire temporairement absent de son poste.

3. La Monnaie doit conclure une entente par écrit avec le syndicat, lequel consultera l'Alliance avant de créer des postes à durée déterminée qui ne sont pas des postes de remplacement à durée déterminée et qui dépassent douze (12) mois consécutifs en vertu de la présente annexe. Avec l'approbation du syndicat, la durée peut être prolongée de douze (12) mois supplémentaires.

   Si la durée du poste à durée déterminée excède vingt-quatre (24) mois consécutifs, la Monnaie affichera le poste à titre permanent, comme le veut la clause 39.06 de la convention collective.

4. La Monnaie s'engage à ne pas recourir à des nominations successives pour une période déterminée dans le but d'éviter la création de postes permanents et à ne pas contourner l'obligation d'obtenir le consentement du syndicat comme le veut

le paragraphe 2 de la présente annexe. Le nombre de postes à durée déterminée, excluant les postes de remplacement à durée déterminée, sera en tout temps d'au plus 6 % de l'effectif actif de l'unité de négociation dans chaque région (ci-après le « pourcentage maximal »).

5. Les employés à temps plein qui travaillent dans la région où le poste se libère temporairement seront les premiers considérés en vue de la nomination pour une période déterminée conformément aux dispositions de l'article 31.05 de la convention collective. Nonobstant les dispositions de l'article 31.05 (c), un employé à temps plein choisi par la Monnaie pour pourvoir un poste à durée déterminée sera nommé sur une base intérimaire pour la durée du mandat sous réserve qu'il ait les capacités d'accomplir les fonctions du poste de façon satisfaisante. Si plusieurs employés à temps plein présentent leur candidature, l'employeur remplira le poste pour une période déterminée conformément aux paragraphes 39.06 à 39.12. À la fin de l'intérim, les employés retourneront à leur ancienne classification et conserveront toute l'ancienneté accumulée avant et pendant l'intérim.

6. Si l'employeur ne peut trouver parmi les employés à temps plein un candidat susceptible d'assurer l'intérim, il pourra embaucher un employé à l'externe pour un période déterminée. La durée de l'intérim sera la période complète du mandat. Toutefois, la Monnaie se réserve le droit de mettre fin à une telle nomination en tout temps et pour quelque raison que ce soit avec un préavis de deux (2) semaines. Dans le cas où un employé nommé pour une période déterminée est embauché pour pourvoir un poste laissé vacant par un employé à temps plein ayant accepté d'être nommé par intérim à un autre poste conformément au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente, sa période d'emploi prendra fin la journée qui précède celle où l'employé à temps plein doit retourner à sa classification régulière.

7. Les employés nommés pour une période déterminée de six (6) mois ou plus, mais qui ne sont pas permanents, sont assujettis aux dispositions de la convention collective, à l'exception des articles 15.01 et 21.

   Les employés nommés pour une période déterminée de moins de six (6) mois mais qui ne sont pas permanents sont assujettis aux dispositions de la convention collective à l'exception du paragraphe 15.01, de l'article 21, de l'article 16 (Congés annuels), de l'article 18 (Congé spécial — à l'exception du congé de deuil : ils auront droit à deux (2) jours de congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de leur famille proche); les articles 19 (Congé de maladie); des paragraphes 43.06 à 43.12 et du paragraphe 20.01 (Congé pour comparution). En remplacement du congé annuel et d'autres avantages et en vertu du présent paragraphe, l'employé nommé pour une période déterminée touche 6 % de la rémunération totale reçue durant la période d'emploi.

8. Les employés nommés pour une période déterminée peuvent poser leur candidature à des postes vacants, conformément aux clauses 39.11 à 39.15 inclusivement.

9. En vertu des dispositions de l'article 39, l'employeur accorde la priorité aux employés permanents à temps plein pour pourvoir tous les postes vacants ou nouvellement créés à temps plein.

10. Afin de suivre de près le recours aux employés nommés pour une période déterminée et les exigences à respecter pour assurer la compétitivité des opérations, la section locale du syndicat et l'employeur (ainsi qu'Alliance, s'il y a lieu) se consulteront semestriellement.

ANNEXE C (suite)

LETTRE D'ENTENTE

TRANSITION

1. Les nouvelles dispositions de l'annexe C s'appliqueront à tous les postes à durée déterminée créés à compter de la date de ratification.

2. Les nominations pour une période déterminée entrant en vigueur immédiatement avant la date de ratification ne seront pas touchées par le plafond de vingt-quatre (24) mois indiqué au paragraphe 3 de l'annexe C et seront assujetties aux conditions suivantes :

    a. Au terme d'une nomination pour une durée déterminée de plus de vingt-quatre (24) mois, la Monnaie pourra soit afficher le poste à titre permanent, soit abolir le poste à durée déterminée.
    b. Dans le cas d'une nomination pour une période déterminée de moins de vingt-quatre (24) mois, la Monnaie pourra soit faire approuver par le syndicat une prolongation de la durée déterminée en vertu du paragraphe 3 de l'annexe C, soit abolir le poste à durée déterminée.

3. En ce qui a trait au paragraphe 4 de l'annexe C, le pourcentage maximal s'applique à compter de la date de ratification, c'est-à-dire qu'il faut veiller à ce que le nombre d'employés nommés pour une période déterminée respecte le pourcentage maximal dès qu'il est raisonnablement possible de le faire. Il est entendu qu'une nomination pour une période déterminée qui était en vigueur avant la ratification ne sera pas résiliée prématurément dans l'unique but de respecter le pourcentage maximal.

4. Les employés non permanents faisant l'objet d'une nomination pour une période déterminée (selon la définition au paragraphe 7 de l'annexe C) qui était en vigueur à la date de ratification commenceront à accumuler de l'ancienneté à la date de ratification. Une loterie sera organisée afin de déterminer l'ordre d'ancienneté des postes à durée déterminée.

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Conformément aux objectifs de planification des ressources humaines de l'employeur, ce dernier fera tous les efforts raisonnables pour pourvoir les postes de métier par l'entremise du Programme d'apprentissage.

La Monnaie royale canadienne et l'Alliance de la Fonction publique conviennent que, sous réserve des dispositions de la convention collective, les conditions suivantes régissent tous les programmes d'apprentissage.

1. Les programmes d'apprentissage sont établis en conformité avec les règlements et les exigences des provinces et sont enregistrés auprès des autorités provinciales pertinentes.

2. Seule la direction a le droit de décider quels candidats seront retenus en vertu des programmes d'apprentissage; elle aura également, de manière continue, au moins un apprenti dans l'une des deux régions (pourvu qu'elle ne dépasse pas le ratio prévu par la loi provinciale pertinente et les règlements afférents). Toutefois, il est entendu que l'Alliance sera consultée dans le cadre de ce processus de sélection.

3. Les apprentis sont soumis à une période probatoire de trois mois, sauf les apprentis graveurs, qui sont assujettis à une période probatoire d'un an, en vertu des dispositions de l'article 47 de la convention collective. Dans l'éventualité où les progrès de certains apprentis seraient jugés insatisfaisants par la direction, ceux-ci devront se retirer du programme, sous réserve des dispositions d'appel des règlements provinciaux visant les programmes d'apprentissage. Avant d'écarter un candidat d'un programme, la Monnaie s'engage à informer l'Alliance de sa décision.

4. Si les opérations de la Monnaie cessent en totalité ou en partie, la Monnaie se réserve le droit de libérer les apprentis, sous réserve des dispositions de la convention collective et de la législation provinciale.

5. La direction se réserve le droit de renvoyer les apprentis qui ne se conforment pas aux règles ou règlements du programme, qui ne font pas preuve de diligence au travail et qui démontrent de l'indifférence envers leurs fonctions ou qui ont une mauvaise conduite sur les lieux d'apprentissage ou dans les installations de la Monnaie. Cette règle s'applique à tous les apprentis qui ont été écartés pour un motif déterminé d'un programme d'apprentissage par les

autorités provinciales pertinentes. Avant d'appliquer sa décision, la direction en informera l'Alliance.

6. La direction fera tous les efforts nécessaires pour réintégrer dans les effectifs courants les apprentis qui auront été écartés d'un programme d'apprentissage, sauf lorsqu'ils auront été écartés pour des motifs disciplinaires.

7. L'apprenti doit suivre et terminer avec succès la formation pertinente à la satisfaction de l'organisme provincial ou du collège communautaire s'il y a lieu.

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE
DIRECTIVE SUR L'ABSENCE DE MÉTAL

Les conditions régissant l'application des contraventions à la directive sur l'absence de métal sont énoncées dans un protocole d'entente qui fait partie de la présente convention collective.

ANNEXE F

Protocole d'entente
entre
la Monnaie royale canadienne (Ottawa)
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Objet : Employés temporaires – Usine d'Ottawa – Emballage et expédition

1. Les employés temporaires seront embauchés uniquement pour compléter le travail des employés à temps plein.

2. Si, dans un secteur où on a recours à des employés temporaires, il existe un poste à temps plein vacant, ou si un employé à temps plein quitte la Monnaie, prend sa retraite, décède, démissionne ou est congédié, la Monnaie pourvoira le poste ou créera un poste à temps plein tant qu'il y a des employés temporaires travaillant dans ce secteur.

3. L'employeur n'embauchera pas plus de 45 employés temporaires à un moment donné.

4. Les employés temporaires effectueront des travaux qui peuvent survenir de temps à autre en cours d'année dans les secteurs de l'emballage et de l'expédition.

5. Les employés temporaires peuvent travailler avec les employés à temps plein des secteurs de l'emballage et de l'expédition du lundi au vendredi durant les heures normales de travail de ces derniers. Lorsque du travail doit être effectué le samedi ou le dimanche, les heures supplémentaires seront offertes aux employés à temps plein qui travaillent dans les secteurs de l'emballage et de l'expédition avant de recourir à du personnel temporaire.

6. Les employés temporaires qui sont embauchés pour travailler dans les secteurs de l'emballage et de l'expédition peuvent également remplacer d'autres employés de l'usine qui occupent un poste de niveau supérieur dans les secteurs suivants :

   Atelier des presses
   Atelier de laminage
   Brunissage
   Recuit

   qui sont en congé autorisé, notamment pour prendre des vacances, qui occupent un poste intérimaire ou qui suivent une formation, à condition qu'il n'y ait pas d'employés permanents à temps plein compétents et facilement disponibles pour effectuer ce travail.

7. Advenant qu'une réduction de l'effectif du secteur de l'emballage et de l'expédition soit nécessaire, les employés temporaires seront licenciés avant que tout employé à temps plein soit touché.

8. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour offrir des heures de travail de façon équitable aux employés temporaires qualifiés et disponibles.

9. Un employé temporaire se verra accorder le statut d'employé à temps plein lorsqu'il justifie de 260 jours travaillés au cours d'une période de 12 mois. L'employeur ne refusera pas du travail à l'employé, s'il y a du travail, dans le seul but de se soustraire à l'application de la présente disposition.

10. Les employés temporaires qualifiés se verront offrir toutes les occasions d'emploi à temps plein auxquelles ils sont admissibles, au niveau d'aide, et pour lesquels ils sont qualifiés.

11. Les employés temporaires peuvent poser leur candidature à des postes vacants conformément aux clauses 39.11 à 39.17 inclusivement.

12. En vertu des dispositions de l'article 39, les employés à temps plein se verront accorder la priorité sur les employés temporaires en ce qui concerne tous les postes à temps plein vacants ou nouvellement créés.

13. Le paragraphe suivant remplace la clause 10.04 en ce qui concerne les employés temporaires :

    Pour l'application des clauses 10.01 et 10.03, les cotisations à retenir sur la rémunération de chaque employé temporaire sont prélevées pour chaque mois dans la mesure où il existe des gains.

14. Toutes les conditions de la convention collective s'appliquent aux employés temporaires à l'exception des dispositions de l'article 16 (Congés annuels); de l'article 18 (Congé spécial — sauf le congé de deuil : les employés temporaires ont droit à deux (2) jours de congé de deuil payés lorsqu'un membre de leur proche famille décède); de l'article 19 (Congé de maladie); de l'article 39 (Service); des clauses 43.06 à 43.12 et de la clause 20.01 (Congé pour comparution). En remplacement du congé annuel et d'autres avantages, l'employé temporaire touche 6 % de la rémunération totale reçue durant la période d'emploi.

15. Les employés à temps plein visés par la présente convention ne seront pas touchés par une réduction de l'effectif pendant une période d'au moins un (1) mois civil après que le dernier employé temporaire a été licencié.

16. Les employés temporaires sont rémunérés au niveau d'entrée de la convention collective.

17. Afin de suivre de près le recours aux employés temporaires et les exigences à respecter pour assurer la compétitivité d'un service, la section locale du syndicat et l'employeur (et l'Alliance, au besoin) se consulteront semestriellement. Dans le cadre de cette consultation, les parties examineront le nombre d'heures effectuées et le nombre d'employés en vue de transformer éventuellement des postes temporaires en des postes à temps plein dans les cas où il est manifestement nécessaire de répondre aux besoins du service. Les parties pourraient également tenir des discussions, et la Monnaie et l'Alliance peuvent convenir de changements dans le nombre d'employés temporaires et l'horaire possible de ces employés.

18. Le présent protocole d'entente vient à expiration le 31 décembre 2010, à moins que les parties en conviennent mutuellement autrement.

ANNEXE G

Protocole d'entente
entre
la Monnaie royale canadienne (Centre au service du client et Services aux visiteurs)
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Objet : Employés à temps partiel – Centre au service du client, Boutique et Visites guidées (Ottawa et Winnipeg)

1. Les employés à temps partiel seront embauchés uniquement pour compléter le travail des employés à temps plein visés par la présente convention.

2. Si, dans un secteur où on a recours aux employés à temps partiel, il existe un poste à temps plein vacant, ou si un employé à temps plein quitte la Monnaie, prend sa retraite, décède, démissionne ou est congédié, la Monnaie pourvoira le poste ou créera un poste à temps plein tant qu'il y a des employés à temps partiel travaillant dans ce secteur.

3. Les employés à temps partiel effectueront des travaux dans les secteurs visés par le présent protocole d'entente.

4. À tout moment, l'employeur n'embauchera pas plus de :
   - dix (10) employés à temps partiel à Ottawa
   - deux (2) employés à temps partiel à Winnipeg

Heures de travail

5. Le nombre d'heures de travail régulières variera entre quatre (4) et trente (30) heures par semaine. Un employé à temps partiel peut exécuter plus de trente (30) heures de travail pour remplacer un employé à temps plein en congé autorisé, y compris un congé de maladie, un congé annuel et un congé spécial.

6. L'employeur n'affectera pas les employés à temps partiel à des quarts fractionnés.

7. L'horaire de travail de l'employé ne doit pas s'interpréter comme garantissant à ce dernier un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

8. Toutes les heures de travail effectuées en sus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine seront rémunérées selon les dispositions sur le travail supplémentaire de la présente convention collective.

9. Sauf dans les cas exceptionnels, un employé sera informé huit (8) jours à l'avance de tout changement apporté à son horaire habituel.

10. Un employé qui travaille pendant une période d'au moins cinq (5) heures consécutives est admissible à une période de repas payée de trente (30) minutes. Pour chaque bloc de quatre (4) heures de travail qu'il effectue, un employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes devant être prévue au milieu ou vers le milieu du bloc de travail en question.

11. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour offrir équitablement des heures de travail aux employés à temps partiel dans l'ensemble du service.

12. Si une réduction de l'effectif dans les secteurs visés par le présent protocole d'entente s'avère nécessaire, les employés à temps partiel seront mis à pied avant les employés à temps plein.

Postes vacants

13. Les employés à temps partiel peuvent poser leur candidature à des postes vacants conformément aux clauses 39.08 à 39.12 inclusivement.

14. En vertu des dispositions de l'article 39, les employés à temps plein se verront accorder la priorité sur les employés à temps partiel en ce qui concerne tous les postes à temps plein vacants ou nouvellement créés.

15. Le paragraphe ci-dessous remplace la clause 10.04 en ce qui concerne les employés à temps partiel.

    Pour l'application des clauses 10.01 et 10.03, les cotisations à retenir sur la rémunération de chaque employé à temps partiel sont prélevées pour chaque mois dans la mesure où il existe des gains.

Avantages sociaux

16. Toutes les conditions de la convention collective s'appliquent aux employés à temps partiel à l'exception des dispositions de l'article 16 (Congés annuels); de l'article 18 (Congé spécial — sauf le congé de deuil : les employés à temps partiel ont droit à deux (2) jours de congé de deuil payé lorsqu'un membre de leur proche famille décède); de l'article 19 (Congé de maladie); de la clause 22.05 (Horaire de travail); de l'article 24 (Heures de travail); de l'article 39 (Service); des clauses 43.06 à 43.12 et de la clause 20.01 (Congé pour comparution). En remplacement des congés annuels et d'autres avantages, l'employé à temps partiel touche 10 % de la rémunération totale reçue durant la période d'emploi. Les employés à temps partiel sont admissibles aux régimes d'assurance-maladie/de prestations suivants :

    (i) Régime de pension de retraite de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la pension de la fonction publique*;

(ii) Prestations de décès, conformément à la *Loi sur la pension de la fonction publique.*

17. Les employés à temps plein qui travaillent dans un secteur où des employés à temps partiel sont embauchés ne seront pas touchés par une réduction de l'effectif pendant au moins un (1) mois civil après que le dernier employé à temps partiel a été licencié.

    Le taux de rémunération horaire des employés à temps partiel aux termes du présent protocole d'entente est le même que le taux de rémunération applicable à temps plein.

Période probatoire

18. Les employés à temps partiel visés par la présente annexe feront l'objet d'une période probatoire lors de leurs sept cent vingt (720) premières heures de travail (à l'exclusion du travail supplémentaire). S'il est jugé qu'un employé à temps partiel n'a pas les compétences nécessaires pour occuper le poste en question, il sera considéré comme ayant été renvoyé en période probatoire.

19. La cessation de l'emploi d'un employé en période probatoire est à la seule discrétion de l'employeur, sous réserve que cette cessation ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

20. Afin de suivre de près le recours aux employés à temps partiel et les exigences à respecter pour assurer la compétitivité d'un service, la section locale du syndicat et l'employeur (et l'Alliance, au besoin) se consulteront semestriellement. Dans le cadre de cette consultation, les parties examineront le nombre d'heures effectuées et le nombre d'employés en vue de transformer éventuellement des postes temporaires en des postes à temps plein dans les cas où il est manifestement nécessaire de répondre aux besoins du service. Les parties pourraient également tenir des discussions, et la Monnaie et l'Alliance peuvent convenir de changements dans le nombre d'employés temporaires et l'horaire possible de ces employés.

21. Les employés qui occupent actuellement un poste temporaire dans le Centre au service du client ou dans la section Boutique et visites guidées doivent être les premiers à pouvoir présenter leur candidature à des postes à temps partiel vacants.

ANNEXE I

Protocole d'entente
entre
la Monnaie royale canadienne (usine de Winnipeg)
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Objet : Installation de placage – Winnipeg

A) <u>Installation de placage – Winnipeg</u>

Les modalités ci-après s'appliquent aux parties et aux employés de l'installation de placage.

1. Les parties reconnaissent que les activités de l'installation de placage se dérouleront sans interruption, sept (7) jours par semaine, 24 heures par jour.

2. Il est convenu qu'aucun employé à temps plein à Winnipeg n'aura à accepter une mutation à l'installation de placage. Il est également convenu qu'aucun employé à temps plein à Winnipeg ne sera mis à pied à la suite de son refus d'être muté à l'installation de placage.

3. Comme le précise le présent protocole, ces modalités auront préséance sur toute autre modalité d'emploi énoncée dans la convention collective.

4.a) Les parties conviennent que la clause 22.01 (semaine de travail normale) de la convention collective ne s'appliquera pas à un employé pendant qu'il occupe un poste d'attache ou intérimaire dans l'installation de placage.

b) Un employé bénéficiant de droits acquis conformément à l'article 2 de la convention collective qui accepte un poste dans l'installation de placage puis retourne à un poste (d'attache ou intérimaire) dans un autre secteur de l'usine de Winnipeg continuera à bénéficier de ses droits acquis.

5. Sous réserve du paragraphe 14, l'horaire normal des quarts de travail comprendra des quarts de douze heures, 6 h 30 – 18 h 30 – 6 h 30, tel qu'il en a été convenu à l'Annexe A du présent protocole d'entente. Les clauses 22.04 et 22.12 (planification des quarts) ne s'appliqueront pas. L'horaire des quarts de travail sera établi par roulement par tranche de 7 jours par semaine et permettra aux employés de profiter d'une fin de semaine de congé sur deux.

6. Si, pendant le quart de travail, il arrive quelque chose qui oblige l'employé à se nettoyer sur-le-champ, il pourra le faire pendant le quart de travail.

   Quinze (15) minutes payées seront allouées pour se laver à la fin du quart, au taux de rémunération normal.

7. Au moment de la nomination initiale à un poste dans l'installation de placage, tous les crédits de congé acquis seront convertis en heures en multipliant le nombre de jours par huit (8) heures par jour. Tous les congés pris/acquis seront comptabilisés comme suit : un (1) jour équivaut à 12 heures.

8. La clause 18.01 est remplacée par ce qui suit :

   Crédits de congé spécial

   Tout employé acquiert des crédits de congé spécial jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours selon les modalités suivantes :

   Cinq (5) heures pour chaque mois civil au cours duquel il a reçu la rémunération pour au moins quatre-vingts (80) heures; ou

   Deux heures et demie (2,5) pour chaque mois civil au cours duquel il a reçu une rémunération inférieure à quatre-vingts (80) heures.

   Au fur et à mesure que les crédits sont utilisés, ils peuvent continuer de s'accumuler jusqu'au maximum.

   La clause 22.10 (a) (travail supplémentaire) sera remplacée par ce qui suit :

   Un employé, pour du travail supplémentaire effectué au cours d'un jour de travail normal ou au cours de son premier jour de repos, de son deuxième jour de repos ou de son jour de repos subséquent, sera rémunéré comme suit :

   jour de travail normal, tarif double pour toutes les heures de travail effectuées en excédent de douze (12) heures;

   premier jour de repos, tarif et demi pour les douze (12) premières heures de travail supplémentaires effectuées au tarif double par la suite.

   deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent, tarif double pour toutes les heures de travail effectuées, à condition que les jours de repos soient consécutifs ou interrompus par un jour férié payé désigné.

La clause 30.01 (a) sera remplacée par ce qui suit :

L'employé qui travaille pendant un quart normal prévu à l'horaire entre 18 h 30 et 6 h 30 touche une prime de quart de deux dollars (2 $) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

9. Aux fins d'application de l'article 39 (Service), l'installation de placage sera désignée comme étant un secteur de l'usine de Winnipeg.

10. Les parties s'efforceront en tout temps de combler les besoins en dotation à l'installation de placage en utilisant des employés à temps plein, de la manière suivante :

a) On offrira d'abord aux employés de l'installation de placage qualifiés et disponibles immédiatement la possibilité de remplacer des employés à temps plein qui sont en congé autorisé, qui sont en formation ou qui occupent des fonctions intérimaires ou lorsque les besoins du service à l'installation de placage nécessitent des ressources supplémentaires et temporaires. Il est entendu que, dans de telles circonstances, les dispositions de la clause 22.05 relativement à une modification du tableau hebdomadaire général des horaires des quarts de travail ne s'appliqueront pas.

b) On offrira ensuite aux employés permanents à temps plein de l'usine de Winnipeg, qui sont qualifiés et disponibles immédiatement, la possibilité de remplacer des employés à temps plein qui sont en congé autorisé, qui sont en formation ou qui occupent des fonctions intérimaires ou lorsque les besoins du service à l'installation de placage nécessitent des ressources supplémentaires et temporaires. Il est entendu que, dans de telles circonstances, les dispositions de la clause 22.05 relativement à une modification du tableau hebdomadaire général des horaires des quarts de travail ne s'appliqueront pas.

Horaire de l'aire de placage

ÉQUIPE	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
A	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	JOUR
B	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ
C	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	NUIT
D	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ

L'horaire est composé de quarts de travail de 12 heures, 6 h 30 – 18 h 30 et 18 h 30 – 6 h 30. L'horaire des quarts de travail sera établi par roulement par tranche de 7 jours par semaine et permettra aux employés de profiter d'une fin de semaine de congé sur deux.

Deux périodes de repos d'une demi-heure (1/2) seront programmées et espacées de la manière la plus équilibrée possible au cours du quart de travail. Les employés auront également droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes. Les périodes de repos mentionnées dans le présent paragraphe remplacent celles qui sont indiquées à la clause 22.07 de la convention collective.

Cet horaire fait en sorte que des employés effectueront des heures de travail prolongées totalisant quatre (4) heures en excédent des quatre-vingts (80) heures sur la période de deux (2) semaines dans le cadre d'un quart alternatif.

Pour avoir effectué ces heures de travail prolongées, les employés seront payés quatre (4) heures au tarif de 150 %.

Lettre d'assurance

À tout moment, en particulier pendant les négociations collectives, les parties conviennent que tous les employés de la Monnaie, y compris ceux de l'installation de placage, seront représentés de manière juste, conformément aux dispositions de la convention collective et de la loi pertinente.

11. Les nominations pour une période déterminée seront effectuées conformément à l'annexe C de la convention collective.

B) Mobilité de la main-d'œuvre

1. a) L'employeur peut créer un répertoire d'employés qui ont les compétences pour exécuter les tâches liées au placage.

   b) Les employés peuvent s'inscrire à ce répertoire sur une base volontaire.

   c) Lorsqu'il y a plus de postulants à temps plein qualifiés que de postes à pourvoir, la priorité est accordée selon l'ordre d'ancienneté.

2. Lorsque les employés mentionnés ci-haut travaillent des quarts de travail de douze (12) heures dans l'installation de placage, les modalités énoncées dans l'annexe concernant cette installation ont préséance sur celles énoncées dans les autres articles de la convention collective.

ANNEXE J

Formulaire de congé pour obligations familiales

Renseignements supplémentaires sur la demande de congé payé pour obligations familiales

Partie 1

À remplir par l'auteur de la demande :

Nom de l'auteur de la demande : _____

Date et durée du congé : de _____ à _____

Nombre total d'heures : _____

L'auteur de la demande doit apposer ses initiales à côté de la raison	**Raison de la demande de congé pour obligations familiales**
	Conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste
	Rendez-vous avec les autorités scolaires
	Rendez-vous avec un organisme d'adoption
	Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille
	Pour prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée
	Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de la famille
	Pour prodiguer des soins immédiats ou temporaires à un enfant ou prendre d'autres dispositions de garde à son égard

Lien de parenté de l'auteur de la demande avec le membre de la famille : Apposer ses initiales à côté de la raison :

L'auteur de la demande doit apposer ses initiales	**Membre de la famille qui demande une attention** ***(Encercler membre de la famille)***
	Conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé)
	Enfant de l'auteur de la demande Enfant placé chez l'auteur de la demande en foyer nourricier Enfant du conjoint en droit ou de fait
	Parent Beau-parent Parent nourricier
	Un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé Précisez le lien de parenté avec l'auteur de la demande : _____

_____ _____ _____
Date Signature de l'employé Division

_____ _____ _____
Date Signature du superviseur Division

ANNEXE K

Protocole d'entente
entre
la Monnaie royale canadienne
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Objet : Quarts de travail de 12 heures – coulée continue, atelier de laminage (y compris le brunissage), électrolyse de l'or et de l'argent et four à lingots d'un kilogramme (Ottawa)

A) Les modalités ci-après s'appliqueront aux parties et aux employés des secteurs susmentionnés :

1. Les parties reconnaissent que les activités des secteurs susmentionnés se dérouleront sans interruption, 7 jours par semaine, 24 heures sur 24.

2. Les modalités de la présente annexe auront préséance sur toute autre modalité d'emploi énoncée dans la convention collective.

3. L'horaire normal des quarts de travail comprendra des quarts de douze (12) heures. Les clauses 22.04 et 22.13 (planification des quarts) ne s'appliqueront pas. L'horaire des quarts de travail sera établi par roulement par tranche de 7 jours par semaine et permettra aux employés de profiter d'une fin de semaine de congé sur deux.

4. Quinze (15) minutes payées seront allouées pour se laver à la fin du quart, au taux de rémunération normal.

5. Si, pendant le quart de travail, il arrive quelque chose qui oblige l'employé à se nettoyer sur-le-champ, il pourra le faire pendant le quart de travail.

6. Au moment de la nomination initiale à un poste dans l'un des secteurs susmentionnés, tous les crédits de congé acquis seront convertis en heures en multipliant le nombre de jours par huit (8) heures par jour. Tous les congés pris/acquis seront comptabilisés comme suit : un (1) jour équivaut à douze (12) heures.

7. La clause 18.01 sera remplacée par ce qui suit :

   Crédits de congé spécial

   Tout employé acquiert des crédits de congé spécial jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours selon les modalités suivantes :

(a) Cinq (5) heures pour chaque mois civil au cours duquel il a reçu la rémunération pour au moins quatre-vingts (80) heures; ou

(b) Deux heures et demie (2,5) pour chaque mois civil au cours duquel il a reçu une rémunération inférieure à quatre-vingts (80) heures.

Au fur et à mesure que les crédits sont utilisés, ils peuvent continuer de s'accumuler jusqu'au maximum.

La clause 22.10 (a) (travail supplémentaire) sera remplacée par ce qui suit :

Pour du travail supplémentaire, un employé sera rémunéré comme suit :

jour de travail normal, tarif double pour toutes les heures de travail effectuées en excédent de douze (12) heures;

premier jour de repos, tarif et demi pour les douze (12) premières heures de travail supplémentaires effectuées au tarif double par la suite.

deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent, tarif double pour toutes les heures de travail effectuées, à condition que les jours de repos soient consécutifs ou interrompus par un jour férié payé désigné.

La clause 30.01 (a) sera remplacée par ce qui suit :

L'employé qui travaille pendant un quart normal prévu à l'horaire entre 19 h et 7 h touche une prime de quart de deux dollars (2 $) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

8. Cette annexe ne s'applique pas aux employés qui bénéficient de droits acquis conformément à la clause 2.01(i).

B) Horaire

ÉQUIPE	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
A	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	JOUR
B	CONGÉ	CONGÉ	JOUR	JOUR	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ
C	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	NUIT
D	CONGÉ	CONGÉ	NUIT	NUIT	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ

L’horaire, qui est composé de quarts de travail de 12 heures, n’est fourni qu’à titre d’exemple et l’employeur peut modifier le nombre d’équipes en fonction des besoins opérationnels. L’horaire des quarts de travail sera établi par roulement par tranche de sept (7) jours par semaine et permettra aux employés de profiter d’une fin de semaine de congé sur deux.

Deux périodes de repos d’une demi-heure (1/2) seront programmées et espacées de la manière la plus équilibrée possible au cours du quart de travail. Les employés auront également droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes. Les périodes de repos mentionnées dans le présent paragraphe remplacent celles qui sont indiquées à la clause 22.07 de la convention collective.

Cet horaire fait en sorte que des employés effectueront des heures de travail prolongées totalisant quatre (4) heures en excédent des quatre-vingts (80) heures sur la période de deux (2) semaines dans le cadre d’un quart alternatif.

Pour avoir effectué ces heures de travail prolongées, les employés seront payés quatre (4) heures au tarif de 150 %.

L’employeur se réserve le droit d’appliquer les modalités de la présente annexe dans l’un ou l’autre des secteurs susmentionnés en fonction des exigences opérationnelles après avoir présenté un préavis de deux (2) mois ou d’en annuler l’application après un préavis de trois (3) mois.

Les employés affectés à des quarts de travail de 12 heures dans les secteurs susmentionnés peuvent faire des remplacements dans l’aire d’arasage. Lorsque du travail doit être effectué le samedi ou le dimanche ou encore du remplacement en cas d’absences durant la semaine normale de travail dans l’aire d’arasage, les heures supplémentaires seront offertes aux employés à temps plein facilement disponibles de l’aire d’arasage avant de recourir aux employés travaillant des quarts de 12 heures.

ANNEXE L

Encaissement de l'indemnité de départ

Les employés permanents à temps plein auront une occasion unique et irrévocable d'encaisser leur indemnité de départ. Ceux qui choisiront de ne pas l'encaisser bénéficieront de droits acquis et seront admissibles à une indemnité de départ selon les dispositions de la convention collective de 2008-2010.

Les modalités ci-dessous s'appliqueront aux employés qui choisiront d'encaisser leur indemnité.

Les employés permanents à temps plein devront choisir l'une des deux options ci-dessous concernant le paiement de leur indemnité de départ accumulée, qui sera calculée au taux d'une semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu, le montant pour les années partielles de service étant calculé au prorata.

Option 1 : Encaissement immédiat de l'indemnité au taux de rémunération courant.

Option 2 : Encaissement d'une partie de l'indemnité (nombre « arrondi » de semaines) au taux de rémunération courant, le reste étant versé au moment de la cessation de l'emploi ou du départ à la retraite selon le taux de sortie.

Protection de l'indemnité dans les cas de départs involontaires

L'indemnité de départ continuera à s'accumuler dans les cas de mises à pied ou de décès.

Une fois qu'un accord de principe aura été signé, les employés auront six mois pour décider d'encaisser ou non leur indemnité et, le cas échéant, choisir l'une des deux options de paiement.

À l'exception de la situation des employés bénéficiant de droits acquis en vertu de la présente proposition, les indemnités de départ versées en cas de retraite ou de démission cesseront de s'accumuler le jour suivant la signature de l'accord de principe.

Par souci de commodité, voici un extrait de la convention collective de 2008-2010 :

Démission

21.04 (a) Sous réserve de la clause 21.05, l'employé qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu a droit au moment de sa démission de la Monnaie à une indemnité de départ égale au montant qui s'obtient en multipliant la moitié (1/2) de son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa démission par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a reçu de l'employeur une

indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces.

(b) Un employé âgé de soixante ans ou plus qui démissionne et qui, parce qu'il n'a pas suffisamment de service ouvrant droit à pension, n'a pas droit à une pension à jouissance immédiate touche une indemnité de départ de la même manière que ce qui est prévu à la clause 21.05.

Retraite

21.05 Au moment où il cesse d'occuper son emploi, l'employé qui a droit à une rente immédiate ou l'employé qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui a droit à une allocation annuelle immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* touche une indemnité de départ égale au produit, qui s'obtient en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment où il quitte son emploi par le nombre d'années complètes de service continu et, dans le cas d'une année partielle de service continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces.

ANNEXE M

Vêtements de travail – Boutique

1 a) Les parties conviennent qu'aux fins d'application du paragraphe 36.01, lorsque les employés sont tenus de porter des vêtements de travail précis, l'employeur fournit aux guides des visites les vêtements de travail suivants :

(I) Employés permanents à temps plein
- Cinq (5) chemises de travail
- Trois (3) pantalons/jupes
- Une paire de chaussures noires

(II) Employés permanents à temps partiel
- Quatre (4) chemises de travail
- Deux (2) pantalons/jupes
- Une paire de chaussures noires

(III) Étudiants (emploi d'été)
- Trois (3) chemises de travail
- Deux (2) pantalons/jupes
- Une paire de chaussures noires

2. L'employeur s'engage à remplacer les articles mentionnés en 1 a)(I) après une période d'environ douze mois lorsque l'employé remet à l'employeur les articles à remplacer. Les articles mentionnés en 1 a)(II) et (III) sont remplacés selon les besoins à la discrétion de l'employeur lorsque l'employé lui remet les articles à remplacer. L'employeur peut, à sa discrétion, remplacer des articles lorsqu'il le juge nécessaire.

3. Il est entendu que les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété. L'employé ne peut les porter pour d'autres raisons que celles liées à son travail ou pour des tâches liées au travail autorisées par l'employeur.

4. À sa discrétion, l'employeur peut verser aux employés de la Boutique et des Visites guidées un montant global au lieu de leur fournir les articles mentionnés en 1 a)(I), (II) et (III). Plus précisément, l'employeur peut fournir l'équivalent de cinquante-cinq dollars (55 $) pour un pantalon et soixante-cinq dollars (65 $) pour une paire de chaussures.

5. Les employés de la Boutique et des Visites guidées qui obtiennent un montant global pour l'achat de leur vêtement de travail doivent se conformer aux directives vestimentaires établies par l'employeur quant au style, à la couleur, au modèle et autres spécifications.

6. À sa discrétion, l'employeur peut verser un montant global pour le nettoyage des vêtements de travail, conformément à l'article 36.01. Plus précisément :

a. 70 $ annuellement pour les employés permanents à temps plein
b. 50 $ annuellement pour les employés permanents à temps partiel
c. 25 $ pour les étudiants qui ont un mandat d’un maximum de 6 mois.

Les montants susmentionnés sont calculés au prorata selon la date de début et de fin d’emploi.

ANNEXE N

Quarts du soir de 10 heures

Attendu que les parties souhaitent préciser les conditions de travail des employés des secteurs de la Coulée continue, du Brunissage, de l'Arasage, de la Production (Winnipeg), de la Production et de l'Affinerie (Ottawa) et de l'Atelier de laminage (ci-après les « employés »);

Les conditions suivantes s'appliquent aux parties :

1. Dans les cas précisés dans la présente annexe, ces conditions d'emploi ont préséance sur toute autre condition d'emploi prévue dans la convention collective établie entre l'AFPC et la Monnaie (ci-après la « convention collective »).

2. Les parties conviennent que, pendant la semaine des quarts de soir de 10 heures, les employés auront trois jours de repos consécutifs, contrairement aux dispositions prévues au paragraphe 22.02 (semaine normale de travail) de la convention collective.

3. L'horaire du quart de soir est établi comme suit :

SOIRS (40 heures)						
L	M	M	J	V	S	D
Soir 10 heures	Soir 10 heures	Soir 10 heures	Soir 10 heures	Congé	Congé	Congé

4. Il est entendu que les heures travaillées ou prévues à l'horaire, conformément au paragraphe 3 ci-dessus, sont des « heures normales de travail » aux fins des dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective.

5. Les employés ont droit à une période de repos payée d'une durée de vingt (20) minutes commençant au milieu ou vers le milieu de la première moitié du quart et à une période de repos payée d'une durée de vingt (20) minutes commençant au milieu ou vers le milieu de la seconde moitié du quart. Au cours de ces périodes de repos, ils peuvent quitter leur lieu de travail, mais ils ne peuvent pas s'absenter au-delà de la période prévue ni manquer de reprendre le travail qui leur a été confié après la période de repos de vingt (20) minutes. Ces périodes de repos commencent à l'heure fixée par le gestionnaire du secteur où les employés sont affectés.

« Travail supplémentaire » désigne le **travail qu'un employé effectue en plus ou en dehors des heures normales de travail prévues à son horaire.**

Un employé affecté le soir à un poste de 10 heures pour du travail supplémentaire effectué au cours d'un jour de travail normal ou de son premier jour de repos, de son deuxième jour de repos ou de son jour de repos subséquent, est rémunéré comme suit :

(i) Quart de soir de 10 heures : tarif et demi pour les deux (2) premières heures supplémentaires suivant immédiatement ses heures normales de travail du lundi au jeudi, et tarif double pour toutes les heures travaillées par la suite.

(ii) Quart de soir de dix (10) heures : tarif et demi pour les huit (8) premières heures supplémentaires effectuées le premier jour de repos.

(iii) Quart de soir de 10 heures : tarif double pour toute heure supplémentaire effectuée le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, à condition que les jours de repos soient consécutifs ou interrompus par un jour férié désigné payé.

6. L'employé affecté à un poste de 10 heures qui est tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires après ses dix (10) heures normales de travail prévues à l'horaire et qui ne peut profiter de son temps de repas habituel avant de commencer ce travail a droit à une demi-heure (1/2) de rémunération pour pouvoir prendre une pause repas à la cafétéria de la Monnaie. Dans de telles conditions, l'employé a droit à un remboursement de douze dollars (12 $) pour un repas, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Toutefois, la présente clause ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de voyage, ce qui lui donne le droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et de repas.

7. L'employeur se réserve le droit d'appliquer ou d'annuler la présente annexe, en consultation avec la section locale du syndicat, pour une partie ou la totalité des employés de l'un des secteurs susmentionnés, en fonction des besoins opérationnels, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables.

ANNEXE P
OBJET : STRUCTURE DE PRIMES 2020-2021

En réponse à la proposition de l'AFPC concernant la structure des primes, la MRC propose ce qui suit :

Annexe A
B) Structure de primes

La structure de primes de l'annexe A de la convention collective 2014-2017 sera maintenue, sauf que les parties conviennent de former un comité mixte patronal-syndical chargé d'élaborer et de recommander des changements aux ICR en matière de santé et de sécurité au sein du volet Personnel.

L'admissibilité actuelle à la prime de 1 % pour l'ICR du Personnel demeurera la même, toutefois, par l'entremise du comité mixte, les parties détermineront si les indices de gravité et de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (Ottawa, Winnipeg) devraient être remplacés par un maximum de quatre nouveaux ICR en matière de santé et sécurité élaborés conjointement.

Le mandat du Comité mixte patronal-syndical est le suivant :

- L'employeur et le syndicat nommeront chacun six représentants au Comité mixte patronal-syndical.
- Le comité mixte a pour mandat d'élaborer une recommandation unanime aux parties concernant jusqu'à quatre nouveaux ICR en matière de santé et de sécurité, et une recommandation unanime à l'employeur concernant un seuil de réussite ou d'échec initial approprié pour chaque nouvel ICR pour l'année de prime 2020.
- Le comité se réunira au plus quatre fois entre la date de ratification de la convention collective par les deux parties et le 30 novembre 2019 pour remplir son mandat. L'employeur accorde un congé payé aux membres du comité nommés par le syndicat pour le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité.
- Si le comité fait une recommandation unanime au sujet des nouveaux ICR en matière de santé et de sécurité et du seuil initial de réussite ou d'échec des nouveaux ICR, les parties signeront un protocole d'entente distinct intégrant les nouveaux ICR à la convention collective, en vigueur le 1er janvier 2020. Le protocole fera partie de la convention collective nouvellement ratifiée, conformément à l'article 45.
- Si le comité n'est pas en mesure, d'ici le 30 novembre 2019, de formuler une recommandation unanime au sujet des nouveaux ICR en matière de santé et de sécurité et d'un seuil de réussite ou d'échec initial approprié pour ces ICR, les ICR en matière de santé et de sécurité de la convention collective 2014-2017 demeureront en vigueur.

Cette annexe sera supprimée à l'expiration de la convention collective 2018-2021.

ANNEXE Q

OBJET : Quarts de travail de 10 heures – Centre d'appels

Attendu que les parties souhaitent préciser les conditions de travail des employés du Centre d'appels;

Les conditions suivantes s'appliquent aux parties :

1. Dans les cas précisés dans la présente annexe, ces conditions d'emploi ont préséance sur toute autre condition d'emploi prévue dans la convention collective établie entre l'AFPC et la Monnaie (ci-après la « convention collective »).

2. Les employés affectés à l'horaire de 10 heures auront trois jours de repos consécutifs, contrairement aux dispositions prévues à la clause 22.02 (semaine normale de travail) de la convention collective.

3. Il est entendu que les dix (10) heures quotidiennes travaillées ou prévues à l'horaire sont des « heures normales de travail » aux fins des dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective.

4. Les employés ont droit à une période de repos payée d'une durée de vingt (20) minutes commençant au milieu ou vers le milieu de la première moitié du quart et ils ont droit à une période de repos payée d'une durée de vingt (20) minutes commençant au milieu ou vers le milieu de la seconde moitié du quart. Au cours de ces périodes de repos, ils peuvent quitter leur lieu de travail, mais ils ne peuvent s'absenter au-delà de la période prévue et ils ne doivent pas manquer de reprendre le travail qui leur a été confié après la période de repos de vingt (20) minutes. Ces périodes de repos commencent à l'heure fixée par le gestionnaire du secteur où les employés sont affectés.

5. L'expression « travail supplémentaire » désigne le travail qu'un employé effectue en plus ou en dehors des heures normales de travail prévues à son horaire.

6. Un employé qui est affecté à l'horaire de 10 heures pour du travail supplémentaire effectué au cours d'un jour de travail normal ou au cours de son premier jour de repos, de son deuxième jour de repos ou de son jour de repos subséquent, est rémunéré comme suit :
   (i) Tarif et demi pour les deux (2) premières heures supplémentaires suivant immédiatement ses heures normales de travail, et tarif double pour toutes les heures travaillées par la suite;
   (ii) Tarif et demi pour les huit (8) premières heures supplémentaires effectuées le premier jour de repos;
   (iii) tarif double pour toute heure supplémentaire effectuée le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, à condition que les jours de repos soient consécutifs ou interrompus par un jour férié désigné payé.

7. L’horaire ci-dessus s’applique du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.

ANNEXE R

OBJET : Lignes directrices sur les modalités de travail hybride

La Monnaie tiendra une consultation importante avec le syndicat avant d'apporter des modifications de fond aux *Lignes directrices sur les modalités de travail hybride de la Monnaie royale canadienne*, révisées pour la dernière fois le 10 novembre 2022, et ce, pendant la durée de la convention collective actuelle.