



Dossier : 2122-935-3

1<sup>er</sup> septembre 2023

**DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC TRAVAILLANT À LA MONNAIE ROYALE CANADIENNE**

**OBJET : RATIFICATION D'UNE ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 20 juillet, une entente de principe est intervenue entre l'AFPC et la Monnaie royale canadienne (MRC). Si les membres à la MRC ratifient cette entente, la nouvelle convention collective restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

À moins d'indications contraires, les modifications proposées prendront effet à la date de signature de la nouvelle convention collective. Notons que les articles et les paragraphes non mentionnés dans le présent document demeurent inchangés.

**AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES**

L'entente de principe prévoit les augmentations économiques suivantes réparties sur quatre (4) ans :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 – 4,75 % pour toutes les échelles salariales

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 – 3,5 % pour toutes les échelles salariales

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 – 2,25 % pour toutes les échelles salariales

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 – 1,5 % pour toutes les échelles salariales

**AUTRES POINTS SAILLANTS**

Mise en vigueur sous réserve de ratification.

- Paiement unique n'ouvrant pas droit à pension de 2 500,00 \$
- Augmentation des primes de poste, qui passent de 2,00 \$ à 2,25 \$ l'heure
- Augmentation du nombre de congés annuels pouvant être reportés, qui passent de 5 à 7 jours
- Consultation syndicale avant toute modification de la Politique sur le télétravail

- Clarification des dispositions concernant les personnes nommées pour une durée déterminée

Le reste de la trousse de ratification fait état de toutes les modifications importantes à la convention collective que prévoit l'entente de principe. Rappelons que les articles et les paragraphes non mentionnés demeurent inchangés.

Votre équipe de négociation :

Joel Kowerko  
 Chris Hobbs  
 Andrew Greenaway  
 John Hickey fils  
 Tom Milne, négociateur, AFPC

recommande à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

Si l'entente est ratifiée par une majorité des personnes qui votent, l'équipe de négociation parafera la nouvelle convention collective avec la Monnaie royale canadienne. Si la majorité rejette l'entente de principe, nous entamerons la conciliation et la mobilisation en vue de la grève.

En toute solidarité,



Marianne Hladun  
 Vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC – Prairies

- c. c. Bruce Roy, président, Syndicat des services gouvernementaux  
 Brianne Goertzen, agente régionale, Action politique et communications – Prairies  
 Chelsea Flook, agente régionale, Action politique et communication – Région de la capitale nationale  
 Section des négociations  
 Dan Fisher, directeur par intérim, Représentation et Services juridiques  
 Lisa Garnier, coordonnatrice régionale – Prairies  
 Verda Cook, coordonnatrice régionale – Région de la capitale nationale  
 Clint Wirth, représentant régional  
 Mundadi Diabe, représentante régionale  
 Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif  
 Megan Whitworth, adjointe administrative, Administration de l'effectif  
 Mobilisation nationale, Bureaux régionaux  
 Chantal Wilson, agente, Gestion de l'information des membres  
 Louise Casselman, agente, Fonds de justice sociale  
 Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

## **AUTRES CHANGEMENTS**

### **Article 8 – Représentants syndicaux**

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) **ni le vice-président régional du Syndicat des services gouvernementaux pour la Monnaie royale canadienne.**

### **Article 15 – Congés – Généralités**

15.05

**Les congés accordés aux employés admissibles aux articles 18, 19 et 20 excèdent ceux prévus par le Code canadien du travail et remplacent donc les congés auxquels auraient autrement droit les employés aux termes de la loi. Les employés ne peuvent combiner les congés de la convention collective et ceux du Code canadien du travail pour la même période.**

### **Article 16 – Congés annuels**

16.05 L'employé devra utiliser tous ses crédits de congé annuel au cours de l'année où il les a acquis. Si, au cours de toute année d'acquisition des congés, un employé n'a pas liquidé tous les crédits accumulés, la partie inutilisée des crédits, jusqu'à un maximum de cinq ~~(5)~~ **sept (7)** jours, est reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de cinq ~~(5)~~ **sept (7)** jours seront systématiquement payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification de son poste d'attache au dernier jour de l'année d'acquisition des congés. Le paiement est versé dans les 60 jours suivant la fin de l'année d'acquisition des congés.

### **Article 17 – Jours fériés désignés payés**

Ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

## Article 18 – Congé spécial

18.03

**L'employé qui n'a pas droit au congé spécial prévu à l'article 18.01 pourra prendre tous les congés auxquels il a droit aux termes du Code canadien du travail, y compris les congés personnels. Ce principe s'applique notamment aux :**

- a) **employés non permanents nommés pour une période déterminée de moins de six (6) mois, mais qui ne sont pas permanents, selon l'annexe C;**
- b) **employés temporaires d'emballage et d'expédition à l'usine d'Ottawa, selon l'annexe F;**
- c) **employés à temps partiel du Centre au service du client et du service des visites guidées à Ottawa et à Winnipeg, selon l'annexe G;**
- d) **étudiants employés aux termes de l'article 48.**

## Article 20 – Autres types de congé

20.18 Congé non payé pour pratiques autochtones traditionnelles

**L'employé autochtone qui compte au moins trois (3) mois d'emploi continu a le droit de prendre un maximum de cinq (5) jours de congé non payé par année civile pour la chasse, la pêche, les récoltes ou toute autre pratique prévue par règlement. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais pas moins d'une journée à la fois.**

## Article 22 – Durée du travail et heures supplémentaires – Généralités

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 un congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à l'employeur. Le congé ~~annuel~~ 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 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 prévus par le Service de la technologie de l'information. **Il peut aussi s'appliquer, au choix, aux employés possédant des connaissances ou un savoir-faire spécialisé, notamment les ingénieurs, le personnel des magasins et les techniciens principaux.** Les employés bénéficiant de droits acquis peuvent choisir d'être en disponibilité; dans ce cas, ils renoncent à la protection des droits acquis aux fins de cet article.

## Article 30 – Primes 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~~<sup>00</sup> \$) 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 l'employé qui travaille durant ces quarts touche 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~~<sup>00</sup> \$) l'heure.

## Article 31 – Rémunération

31.05 (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 combler un poste par intérim. Si le poste supérieur est vacant et si l'employé en exerce les fonctions par intérim depuis ~~trois~~<sup>six</sup> (~~3~~)(**6**) mois, un concours aura lieu dans les trente (30) jours civils qui suivent pour nommer un titulaire permanent.

## 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 ~~le Président~~ **l'employeur** détermine qu'il y a eu ~~vol, abus de confiance ou~~ inconduite grave.

## Article 43 – Sécurité d'emploi

43.12 (a) ~~L'employé sujet à une mise à pied sera informé quatorze (14) jours à l'avance de sa mise à pied ou, si l'employeur en décide ainsi, touchera deux (2) semaines de salaire de base en guise d'avis. L'employeur fournira à l'employé mis à pied :~~

- (i) un préavis écrit;
- (ii) une indemnité de préavis, au taux de rémunération régulier de l'employé pour sa durée du travail normal;
- (iii) une combinaison de préavis et d'indemnité de préavis,

selon le minimum requis par le *Code canadien du travail*.

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

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 48 – Étudiants

48.02 Nonobstant le paragraphe 48.01, l'employeur peut avoir jusqu'à ~~quatre~~ **dix (10)** étudiants dans son effectif à ~~ses installations d'Ottawa~~ toute l'année. Plus précisément, jusqu'à ~~deux (2)~~ **quatre (4)** étudiants au sein du groupe Boutique et Visites guidées d'Ottawa, **jusqu'à trois (3)** au sein du groupe **Boutique et Visites guidées de Winnipeg et jusqu'à deux (2)** ~~trois (3)~~ au sein des groupes Achats, Finances ou TI.

## Formulaires de congé

**La Monnaie royale canadienne convient de conserver, pendant la durée de la présente convention collective, les formulaires de congé dans leur forme et leur fond actuels.**

## Télétravail

La Monnaie royale canadienne mènera des consultations sérieuses avant de modifier considérablement ses lignes directrices sur le travail en format hybride, dans leur version révisée le 10 novembre 2022, pendant la durée de la convention collective actuelle.

## ANNEXE A – ÉCHELLE DES SALAIRES

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires sont majorés de 4,75 %.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les salaires sont majorés de 3,5 %.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les salaires sont majorés de 2,25 %.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les salaires sont majorés de 1,5 %.

Prime à la signature unique (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 au paiement unique.

## Structure 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.

#### Profitabilité = 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

#### Respect des 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)

#### Attentes en matière de qualité – 0,5 % [0,125 % pour chaque élément]

- Pièces de circulation canadiennes
- Pièces de circulation étrangères
- Produits d'investissement et affinerie
- Pièces numismatiques

#### Personne = 1 % de la rémunération régulière au taux simple

#### N<sup>b</sup>re de rapports de santé-sécurité Programme de formation en ligne « Arrêter, détecter, évaluer, agir et signaler »

**0,75 %**

Cible trimestrielle atteinte pour ce qui est du nombre de rapports (quasi-accidents, dangers et administration de premiers soins) Réussite en 2023 du programme de formation en ligne par au moins 85 % des employés : (atteinte trimestrielle de la cible = 0,1875 %)

**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 ~~85 %~~ **75 %** de l'objectif indiqué dans le plan d'entreprise.

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

Prorata de 85 % à 100 %

**Marge sur coûts directs – rendement Métaux précieux = 1 %**

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

#### **Satisfaction de la clientèle Indicateur de marque de confiance = 1 % de la rémunération régulière au taux simple**

#### **Respect des 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)

#### **Attentes en matière de qualité – 0,5 % [0,125 % pour chaque élément]**

- Pièces de circulation canadiennes
- Pièces de circulation étrangères
- Produits d'investissement et affinerie
- Pièces numismatiques

**Taux de recommandation net (services aux consommateurs) = 0,25 %**

**Satisfaction de la clientèle (services aux entreprises) = 0,25 %**

**RSE/ESG = 0,50 %**

#### **Personnes = 1 % de la rémunération régulière au taux simple**

**N<sup>b</sup>re de rapports de santé sécurité Programme de formation en ligne « Arrêter, détecter, évaluer, agir et signaler » : 0,75 %**

Cible trimestrielle atteinte pour ce qui est du nombre de rapports (quasi-accidents, dangers et administration de premiers soins) Réussite en 2023 du programme de formation en ligne par au moins 85 % des employés : (atteinte trimestrielle de la cible = 0,1875 %)

#### Santé et sécurité

**% des employés travaillant aux installations qui ont signalé un danger et % des employés qui ont terminé une initiative de formation en santé, en sécurité et en environnement**

**Versement potentiel : 0,5 %**

#### Diversité et inclusion

**% des employés qui ont terminé une initiative de formation DEI et % des employés qui répondu au sondage consécutif à 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**

(aucun changement aux critères d'admissibilité)

## ANNEXE C

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 pour un congé à salaire différé, un congé avec étalement de revenu, un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'études;
  - ~~b) un employé qui est en congé de maladie, en congé pour soignant ou en congé pour accident de travail pour une période de trois mois ou plus;~~
  - 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 combler un poste de durée déterminée conformément à la présente annexe;
  - f) une exigence ~~des installations de placage ou de production (Winnipeg), ou d'Ottawa (Production, Affinage ou Gravure et Production de coins)~~ pour répondre aux ~~besoins opérationnels temporaires~~ exigences opérationnelles cycliques;
  
2. Aux fins de l'application de la présente annexe, un poste de durée déterminée de remplacement 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, en consultation avec l'Alliance, avant de créer des postes de durée déterminée qui ne sont pas des postes de durée déterminée de remplacement 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. ~~et pour répondre aux situations suivantes :~~  
  
Si la durée du poste de durée déterminée excède vingt-quatre (24) mois consécutifs, la Monnaie affichera le poste à titre permanent, comme le veut le paragraphe 39.06 de la convention collective.
  - a) ~~un arriéré temporaire dans le cadre d'un projet particulier ayant une échéance précise;~~
  - b) ~~une affectation dans l'installation de placage (Winnipeg) de plus de 12 mois consécutifs;~~

~~c) pour un mandat de plus de six (6) mois consécutifs dans l'installation de production (Winnipeg) ou d'Ottawa (Production, Affinage ou Gravure et Production de coins).~~

4. La Monnaie s'engage à ne pas recourir à des nominations successives pour une durée 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 de durée déterminée, excluant les postes de durée déterminée de remplacement, 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 combler un poste pour une 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. Dans le cas où plus d'un candidat à temps plein est qualifié, l'employeur remplira la nomination 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'extérieur pour une durée 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 pour une période déterminée est embauché pour combler 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 et 39.

Les employés, qui ne sont pas des employés permanents de la Monnaie, nommés pour une période déterminée de moins de six (6) mois sont assujettis aux dispositions de la convention collective à l'exception des articles 15.01, 21, 16 (Congés annuels) et 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); ~~39 (Service)~~, 43.06 à 43.12 et 20.01 (Congé pour comparution). En remplacement du congé annuel et d'autres avantages et en vertu du présent paragraphe, l'employé temporaire touche 6 % de la rémunération totale reçue durant la période d'emploi.

8. Les employés nommés pour une durée déterminée peuvent poser leur candidature à des postes vacants, conformément aux paragraphes 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 durée déterminée et les exigences à respecter pour assurer la compétitivité d'un service, la section locale du syndicat et l'employeur (ainsi qu'Alliance, s'il y a lieu) se consulteront semestriellement.

#### Transition

1. Les nouvelles dispositions de l'annexe C s'appliqueront à tous les postes de durée déterminée créés à compter de la date de ratification.
2. Les nominations pour une durée 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 de durée déterminée.
  - b. Dans le cas d'une nomination pour une période déterminée de moins de vingt-quatre (24) mois, la Monnaie 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 de 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 durée déterminée respecte le pourcentage maximal dès qu'il est raisonnablement possible de le faire. Il est entendu qu'une nomination pour une durée 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 durée 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 de durée déterminée.

## ANNEXES I ET K

~~Une période de repas rémunérée~~ Deux périodes de repos d'une demi-heure (1/2) sera programmée le plus près possible de la moitié ~~seront programmées et espacées de la manière la plus équilibrée possible au cours du quart de travail. Les employés auront également droit à trois (3)~~ une (1) périodes de repos payées de quinze (15) minutes qui devront être espacées de la manière la plus équilibrée possible au cours du quart de travail. ~~La période de repas et~~ Les périodes de repos mentionnées dans le présent paragraphe remplacent celles qui sont indiquées à la clause 22.07 de la convention collective.

## ANNEXE X

### 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 au paragraphe 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 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, sera 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) taux majoré de moitié pour les huit (8) premières heures de travail supplémentaires effectuées son 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.