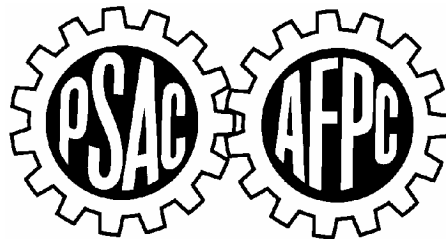


PROPOSITIONS CONTRACTUELLES

SOUMISES PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



AUX FINS DU RENOUVELLEMENT

DE LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE SYNDICAT

ET LA MONNAIE ROYALE CANADIENNE,

QUI EXPIRE LE 31 DÉCEMBRE 2010

INTRODUCTION

Conformément au **Code canadien du travail**, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a signifié un avis de négocier à la Monnaie royale canadienne. En conséquence, l'AFPC souhaite renouveler la convention collective avec modifications. L'AFPC présente ci-après les propositions contractuelles portant modification.

Sans porter atteinte à sa position pendant les négociations, l'AFPC se réserve le droit de présenter, de modifier ou de retirer des revendications, de même que de présenter des contre-propositions aux propositions et contre-propositions de l'employeur.

Équipe de négociation :

Roger Chartrand
Suzanne Lambert
Andrew Ellsworth
Alain Courcelles
Tom Milne, négociateur de l'AFPC

ARTICLE 8 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Modifier comme suit :

- 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 emploi* ni le délégué syndical en chef des sections locales désignées dans la clause 2.01 (r).

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS

Modifier comme suit :

- 16.01 (c) un jour et deux tiers (1-2/3) par mois, à partir du mois où survient son ~~cinquième huitième~~ (58^e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines);
- (d) deux jours et un douzième (2-1/12) par mois, à partir du mois où survient son ~~quinzième dix-huitième~~ (154^e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines);
- (e) deux jours et demi (2-1/2) par mois, à partir du mois où survient son ~~vingtième vingt-cinquième~~ (2025^e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de six (6) semaines);
- (f) *deux jours et onze douzièmes (2-11/12) par mois, à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de sept (7) semaines).*
- 16.03 (c) accéder à toute demande écrite par l'employé *voulant* qu'il lui soit permis, ~~dans des circonstances exceptionnelles,~~ de prendre au cours de l'année suivante les vacances portées à son crédit au cours de l'année courante seulement. ~~Sauf dans les cas de circonstances exceptionnelles et pour les crédits de vacances susmentionnés, les employés devront prendre tous leurs crédits de vacances dans le courant de l'année où ils les ont acquis. À défaut d'une demande écrite, les crédits de congé annuel non utilisés sont payés en espèces à l'employé.~~

ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier comme suit :

- 17.01 (k) un (1) congé mobile en remplacement du jour de la famille en Ontario et au Québec et de la journée Louis Riel au Manitoba,
- 17.06 Lorsqu'un employé est préposé à un travail continu qui est poursuivi un jour férié et qu'il travaille ce jour férié là,
- (a) il touche une rémunération qui est calculée à ~~trois~~ ~~deux~~ (3-1/2) fois ~~et demie~~ son taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail exécutées le jour férié, ou
 - (b) à sa demande et avec l'approbation de l'employeur, il bénéficie :
 - (i) d'un jour de congé payé à une date ultérieure en remplacement du jour férié, et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison de ~~deux~~ ~~d'une~~ fois ~~et demie~~ (2-1/2) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail exécutées le jour férié.

ARTICLE 18 – CONGÉ SPÉCIAL

Modifier comme suit :

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 parents par remariage ou les parents d'accueil), le père, la mère, le frère, la sœur, le conjoint (ou le conjoint de fait demeurant avec l'employé), le/la fiancé(e), l'enfant de l'employé (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint 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, un oncle, une tante* et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou un parent avec lequel l'employé demeure en permanence.

Congé pour obligations familiales

- 18.07 (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de la présente clause ne dépasse pas ~~huit~~ ~~quatre~~ (8)

jours (faisant partie des 25 jours existants) au cours d'une année financière.

Ajouter :

18.07 (c) (iv) pour prodiguer des soins immédiats ou temporaires aux enfants ou prendre d'autres dispositions à cette même fin.

Modifier le formulaire de l'annexe K en conséquence.

ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE

Ajouter :

19.11 Lorsqu'un employé préposé à un travail continu prend un jour de congé de maladie ou a un rendez-vous médical un jour férié, ledit jour de congé de maladie est imputé aux crédits de congé de maladie accumulés conformément au présent article, et le jour férié est pris à une date ultérieure en remplacement.

Modifier comme suit :

19.12 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. *L'employeur convient de rembourser à l'employé le coût connexe à l'obtention de ces renseignements médicaux.*

ARTICLE 20 – AUTRES GENRES DE CONGÉ

Ajouter :

*20.15 **Congé de soignant**
Pour chaque semaine pendant laquelle un employé reçoit des prestations de compassion aux termes de la Loi sur l'assurance-emploi, l'employeur verse une indemnité de compassion établie au même taux et selon les mêmes conditions que ce que prévoit la clause 20.05 – Indemnité de maternité.*

ARTICLE 22 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES – GÉNÉRALITÉS

22.05 L'employeur établit un tableau hebdomadaire général des horaires de travail par quart et l'affiche ~~trente six~~ (306) 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 pendant un quart pour lequel il n'était pas inscrit touche le taux majoré de moitié (1-1/2) pour toutes les heures de travail effectuées mais non prévues à l'horaire, à moins que son quart n'ait été changé pour cause de décès, de maladie ou d'accident d'un autre employé. Dans ce cas, il ne touche le taux majoré de moitié (1-1/2) que pour le premier jour où il travaille pendant le quart non prévu à l'horaire et la Monnaie ne paie aucune autre pénalité après ce premier jour.

Travail supplémentaire

- 22.09 ~~(a)~~ L'employé est rémunéré pour *toutes* les heures de travail supplémentaires *au taux double*. ~~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 L'employé peut, ~~pour un motif valable,~~ refuser d'exécuter du travail supplémentaire, à condition de présenter son refus par écrit.

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

Modifier comme suit :

- 23.04 Une pause-repas déterminée d'une durée *de quarante-cinq (45) minutes* ~~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 28 – DÉPLACEMENT UN JOUR DE REPOS

Modifier comme suit :

- 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 *toutes* les heures consacrées au déplacement, ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures.~~

ARTICLE 30 – PRIME DE QUART

Modifier comme suit :

- 30.01 (a) L'employé qui travaille pendant un quart normal prévu à l'horaire entre 16 h et 8 h touche une prime de quart de *deux dollars cinquante un dollar cinquante-cinq (2,501,55 \$)* l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.
- (b) L'employé qui exécute du travail supplémentaire pendant l'un ou l'autre des quarts mentionnés en a) ci-dessus touche, en plus de sa rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart de *deux dollars cinquante un dollar cinquante-cinq (2,501,55 \$)* l'heure.

- (c) Aucune prime n'est versée pour du travail supplémentaire exécuté par l'employé dont le quart commence à 8 heures.

ARTICLE 39 – SERVICE

Supprimer les clauses suivantes :

39.06
39.07
39.08
39.09
39.10

Leur libellé est répétitif et apparaît par ailleurs à l'article 43 – Sécurité d'emploi

Modifier comme suit :

Procédure relative aux postes vacants

39.13 (a) Procédure relative aux postes vacants

Conformément à la procédure définie dans les clauses 39.11 et 39.12 touchant les postes vacants ou nouvellement créés, l'employeur évaluera les candidats d'après les facteurs *de pondération* suivants :

(i) Pour les postes à salaire horaire :

1. compétences (25 %);
2. habileté (25 %);
3. ancienneté (50 %).

Ces facteurs et leur évaluation sont directement rattachés au poste à combler. ~~Ces facteurs seront pondérés également.~~ Une moyenne globale de 60 % sera exigée dans tous les concours. De plus, un candidat devra obtenir une moyenne de ~~25~~ 50 % pour chacun des facteurs 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.

39.16 *Si aucun des candidats internes ne se qualifie au concours visant à pourvoir un poste vacant, l'employeur offre à ces candidats une formation adéquate et les soumet à un nouveau test. Après ce nouveau test, si ~~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.

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

Modifier comme suit :

- 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 *cinq cents dollars* (~~500275~~ \$) de frais pour des soins ophtalmologiques.

ARTICLE 43 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Modifier comme suit :

- 43.02 Déplacer sous un nouvel article intitulé « Réorganisation » et modifier la numérotation en conséquence :

Réorganisation

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'employeur se conforme au présent article lors des mises à pied auxquelles donne lieu une réorganisation.*

Supprimer la clause 43.03 et la remplacer comme suit :

- 43.03 *L'employé qui devient surnuméraire en raison de l'abolition totale ou partielle d'une fonction peut se prévaloir des dispositions des clauses 43.07 et 43.08. Si ces recours sont infructueux, l'employeur fera tout ce qui peut raisonnablement être fait afin de recycler l'employé pour qu'il conserve un emploi continu.*

Période d'essai à la suite d'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 *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 renvoyé à *son poste d'origine* pendant la période d'essai ~~et. Toutefois, cet employé~~ bénéficiera des dispositions de la clause 43.11 ~~et/ou de la clause~~ 21.02 de la présente convention.

Rappel au travail

- 43.11 (a) Un employé mis à pied, autre qu'un employé en période d'essai, a droit au rappel au poste et à la section dans lesquels il travaillait au moment de sa mise à pied, dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied, de la manière suivante :
- (i) moins de cinq (5) années de service à la date de la mise à pied, pendant une période de *vingt-quatre douze* (~~24~~12) mois à partir de la date de la mise à pied;
 - (ii) cinq (5) années mais moins de douze (12) années de service à la date de la mise à pied, pendant une période de *trente-six vingt* (~~36~~20) 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 *quarante-huit trente* (~~48~~30) mois à partir de la date de la mise à pied.

ARTICLE 49 – ÉDUCATION ET FORMATION

Ajouter :

49.05 *Dans des situations où un besoin de formation précis se rapportant au travail actuel d'un ou de plusieurs employés a été identifié, l'employeur offre cette formation aux employés à temps plein d'abord. Les possibilités de formation à l'intérieur d'un groupe de postes sont offertes en fonction de l'ancienneté dans ce groupe. Si les possibilités de formation sont offertes à l'extérieur du groupe de postes, le choix se fonde sur l'ancienneté, qui représente 60 % de la note globale, et sur l'entrevue, qui représente 40 % de la note globale.*

ARTICLE 53 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Supprimer et remplacer comme suit :

~~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.~~

53.05 Si les services d'un employé deviennent excédentaires en raison d'un changement technologique, *l'employé peut se prévaloir des dispositions des clauses 43.07 et 43.08. Si ces recours sont infructueux*, l'employeur fera tout ce qui peut raisonnablement être fait afin de recycler l'employé pour qu'il conserve un emploi continu.

NOUVEL ARTICLE

Fonds de justice sociale

XX.01 L'employeur verse au Fonds de justice sociale de l'AFPC un cent (0,01 \$) pour chaque heure de travail de chaque employé membre de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre (4) fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice.

XX.02 Il est entendu que le Fonds doit servir strictement aux fins précisées dans la charte du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

ANNEXE A – ÉCHELLE DES SALAIRES

Droit de réserve

ANNEXE J

Protocole d'entente entre la Monnaie royale canadienne (usine de Winnipeg) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Modifier comme suit :

(A) Installation de placage – Winnipeg

8) La clause 22.09 (a) (Travail supplémentaire) sera remplacée par ce qui suit :

Un employé sera rémunéré *au tarif double pour toutes les heures de travail supplémentaires.*

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 et 6 h touche une prime de quart *de deux dollars cinquante-un dollar (2,501.55 \$)* l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

(B) Aire de placage – Winnipeg

Supprimer et remplacer par ce qui suit :

Toutes les nominations pour une période déterminée dans l'aire de placage se feront conformément à l'annexe C – Nominations pour une période déterminée.

SUJETS DE DISCUSSION (des propositions pourraient suivre)

1. Application de l'annexe A – Prime de rendement
2. Primes du régime de soins dentaires
3. Opérateurs principaux, groupe des services techniques
4. Application de la clause 22.10 (a) (Répartition du travail supplémentaire)
5. Application de l'article 34 – Processus de règlement des conflits relatifs à la classification