



Marianne Hladun

[Alliance de la Fonction publique du Canada](#)
[vice-présidente exécutive régionale](#)

175, rue Hargrave, bureau 460

Winnipeg (MB) R3C 3R8

Tél. (bureau) : 204-956-4625

Télééc. : 204-943-0652

Courriel : hladunm@psac.com

[Dossier : 2112-935-3](#)

Le 20 septembre 2019

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

OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Le 12 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 sera mise en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

À moins d'indications contraires, les modifications proposées entreront en vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective. Les articles ou dispositions de la convention collective actuelle qui ne figurent pas dans le présent document sont renouvelés sans modification.

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

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

À compter du 1er janvier 2018 – 2,0 % pour toutes les échelles salariales

À compter du 1er janvier 2019 – 2,0 % pour toutes les échelles salariales

À compter du 1er janvier 2020 – 1,5 % pour toutes les échelles salariales

À compter du 1er janvier 2021 – 1,5 % pour toutes les échelles salariales

Vous trouverez la nouvelle grille salariale proposée à la fin du présent document.

AUTRES POINTS SAILLANTS

Mise en vigueur sous réserve de ratification.

- 80 heures de [congé pour les victimes de violence familiale](#) par année.
- Augmentation du congé annuel à trois semaines au moment de l'embauche et réduction de la date de déclenchement des cinq semaines de 18 à 16 ans.
- Les primes de quart passent de 1,70 à 2,00.
- Augmentation des heures accumulées pour [congés spéciaux](#) pour les travailleurs affectés à des postes de 12 heures.
- Augmentation du temps rémunéré et des quarts de jour réguliers pour les deux présidents des [sections locales](#).
- Modification du [libellé](#) relatif aux quarts de 10 heures des employés de nuit.
- Augmentation de l'indemnité de [rappel](#).
- Augmentation de l'[indemnité de disponibilité](#).
- La date limite des demandes de congé annuel est déplacée du 15 avril au 1^{er} avril, et la date limite de l'acceptation ou du refus [passe du](#) 15 mai au 1^{er} mai.
- L'allocation annuelle de l'équipe Matières dangereuses a été doublée, passant de 300 \$ à 600 \$.

Vous trouverez dans les pages qui suivent toutes les modifications importantes apportées à la convention collective comprises dans l'entente de principe, y compris la nouvelle grille de rémunération. Rappelons que les articles non mentionnés dans le présent document demeurent inchangés.

Les membres suivants de votre équipe de négociation recommandent à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe :

Andrew Ellsworth

Jeff Tessier

Kelly Votto

John Hickey Jr.

Laneydi Martinez Alfonso, agente de recherche de l'AFPC.

Tom Milne, négociateur de l'AFPC

recommandent à l'unanimité la ratification de l'entente de principe.

Si l'entente est ratifiée par une majorité d'employés, l'équipe de négociation parafera la nouvelle convention collective avec la Monnaie royale canadienne. Toutefois, si les membres votants rejettent en majorité cette entente, nous entamerons donc les démarches pour aller en conciliation et les préparatifs de mobilisation en cas de grève.

En toute solidarité.



Marianne Hladun
vice-présidente exécutive régionale
AFPC – Prairies

CC : [Conseil national d'administration](#)

Thomas Linner, agent régional d'action politique et de communications des Prairies.

[Section des négociations](#)

Amarkai Laryea, coordonnateur, Représentation et services juridiques

Élisabeth Woods, coordonnatrice régionale, RCN

Lisa Garnier, coordonnatrice régionale, Prairies

Clint Wirth, représentant régional au bureau de Winnipeg.

Nairra Tariq, représentante régionale au bureau d'Ottawa

Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif

Chantal Fréchette, adjointe administrative à la superviseure, Administration de l'effectif

Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d'une grève

Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres.

[Reliure de la trousse de ratification](#)

AUTRES MODIFICATIONS

Mise en vigueur sous réserve de ratification.

Article 7 - Reconnaissance syndicale

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

Article 8 – représentants syndicaux

Usine de Winnipeg –

Production..... 1 ~~2~~ (un ~~deux~~)

~~(Production de coins)~~

Services techniques..... 2 1 (deux un)

~~(Production de coins, atelier d'usinage)~~

Services administratifs1 (un)

Système qualité1 (un)

Salle de placage1 (un)

Article 9 – Congé des membres de la direction syndicale

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 dix quinze (15) heures payées par semaine.

Le président peut ~~cependant~~ 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.

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) ~~cinq sixièmes (5/6) par mois, jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa première (1^{re}) année d'emploi continu (jusqu'à concurrence de deux (2) semaines);~~
 - (b) un jour et un quart (1 1/4) par mois **jusqu'au mois où survient l'anniversaire de la huitième (8^e) année d'emploi continu de l'employé-e** à compter du mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire d'emploi continu (maximum de trois (3) semaines);
 - (c) un jour et deux tiers (1-2/3) par mois, à partir du mois où survient son huitième (8^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 seizième (16^e) ~~dix-huitième (18^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 vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi continu (jusqu'à concurrence de six (6) semaines).
- 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 1^{er} 15 avril de cette année-là.
- (c) L'employeur informe les employés par écrit au plus tard le 1^{er} 15 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 1^{er} 15 mai.

Article 18 – Congé spécial

Ajouter :

- 18.03 (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-e,
l'employé-e 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.

Article 19 – Congé de maladie

- 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 urgente » 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-e de produire un certificat médical conformément aux dispositions des paragraphes 19.02, 19.03 et 19.04.

Article 20 – Autres genres de congé

Modifier comme suit :

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-sept (17)~~ 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-sept (17)~~ 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-sept (17)~~ 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
- (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 compensatoire 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 qu'elle reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 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 il 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 stipulée 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 :

(indemnité reçue) X

(période non travaillée après son retour au travail)

[(πίριοδος τοταλεις διαπραλαιλλερ περιχισεις εν (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'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent 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 de ~~deux (2) semaines~~ 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 ~~l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi/RQAP~~, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (**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 de **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 Régime québécois d'assurance parentale (**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 ~~grossesse~~ maternité en vertu de ~~l'article 22~~ de la Loi sur l'assurance-emploi, 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).

Congé parental non payé

20.08 (a) L'employé/e 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. ~~pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent~~

(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 leur est confié

(option régulière)

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 leur est confié (option prolongée)

(b) le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié. b) L'employé/e 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 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.

(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 leur est confié (option régulière)

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 leur est confié (option prolongée)

(c) Nonobstant les alinéas a) et b) :

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

ou

(ii) ou 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-e 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/e 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/e 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-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (f) ~~Le congé parental non payé pris par un couple employé par la Monnaie royale canadienne ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble.~~
- (g 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.
- (hg) 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.

20.09 Indemnité parentale

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

Une fois que l'employé-e commence à toucher les prestations parentales ordinaires 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-e retourne au travail avant la date prévue initiale.

Si l'employé-e 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 ordinaires.

Administration de l'indemnité parentale

- (a) L'employé-e 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 ou elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations parentales en vertu de ~~l'article 23~~ 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 la date de retour au travail ne 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 de base, en plus de la période dont il est question à la division 20.05 (a)(iii)(B), le cas échéant; **Si l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, tel que décrit à la division (A), l'employé-e travaille pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant laquelle l'employé-e a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période mentionnée à l'article 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 stipulée 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 :

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

[(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'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent 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 ordinaires

- (c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé visé aux **sous-alinéas 20.08(a)(i) ou (b)(i)**, qui a choisi de recevoir des **prestations parentales ordinaires d'assurance-emploi** et qui est assujetti à un délai de carence de ~~deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations parentales d'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour ~~chaque semaine~~ de 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-e reçoit des prestations parentales en vertu de ~~l'article 23 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 parentales du RQAP** auxquelles il ou 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 pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi **ou du RQAP** auxquelles il ou elle aurait eu droit si aucune somme supplémentaire ne lui était versée pendant cette période;
 - (iii) lorsque l'employé-e 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-e 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 employé-e demeure par la suite en congé parental non payé, l'employé-e 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-e a partagé les trente-sept (37) semaines complètes de prestations d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant, et que l'un ou l'autre employé-e demeure par la suite en congé parental non payé, l'employé-e 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-e a reçu les trente-cinq (35) semaines complètes de prestations parentales en vertu de l'assurance-emploi et qu'il ou elle est par la suite en congé parental non payé, il ou elle 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-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au paragraphe 19.04 (c)(iii) pour le même enfant;

et

- (vi) lorsque l'employé-e a partagé la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e 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-e reste par la suite en congé parental non payé, l'employé-e 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-e 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 42(7) 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 42(7) 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'elle 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 **le RQAP**.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e 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 reçu 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/e 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/elle touchait ce jour-là.

- (i) Si l'employé/e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il/elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées 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/e.
- (k) **Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de base de maternité et parentale partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.**

Option 2 – L'indemnité parentale prolongée :

- (l) **Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :**
 - (i) dans le cas d'employé-e 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 assujéti 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-e touche des prestations parentales prévues par la loi sur l'assurance-emploi, 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-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des soixante-une (61) semaines de prestations parentales prévues par la loi sur l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle 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-e a partagé la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales prolongées avec un autre employé-e 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 **employé-e** reste par la suite en **congé parental non payé**, **l'employé-e** 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 tout autre argent gagné pendant cette période.

- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.09(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e 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'employé-e 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'employé-e 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-e 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-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- q) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas de l'employé/e 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/elle touchait ce jour-là.
- r) Si l'employé/e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il/elle 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/e.**
- t) **Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité prolongée de maternité et parentale partagée 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'employée qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.09(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il/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 (RACGFT) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêche 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 l'article 23 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).

Nouveau – 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-e** ou que l'enfant d'un **employé-e** subit de la part d'une personne avec laquelle l'**employé-e** 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-e 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-e a ou avait des relations intimes se voit accorder un congé pour violence familiale, afin de lui permettre, à l'égard de cette violence :
- i. d'obtenir des soins médicaux pour eux-mêmes ou pour leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une incapacité physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. pour obtenir des conseils psychologiques ou professionnels;
 - iv. déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures 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-vingts (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-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé.
- e) Nonobstant les alinéas 20.17 (b) et (c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

ARTICLE 22 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES – GÉNÉRALITÉS

MODIFICATION DE L'ARTICLE 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-e~~ qui ~~son~~ est tenu de travailler un quart de travail qui ~~qu'ils~~ n'était n'étaient pas prévu à l'horaire et qui s'écarte de l'horaire de travail habituel de l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1-1/2) pour toutes les heures non prévues à l'horaire de travail, ~~à moins que son changement de quart ne soit attribuable au décès, à la maladie ou à un accident d'un autre employé-e,~~ auquel cas il ou elle touchera une prime de poste à tarif et demi (1-1/2) pour le premier jour du quart non prévu seulement, ~~et aucune autre indemnité ne sera versée par la Monnaie pour un jour après le premier jour du travail non prévu à l'horaire de l'employé-e.~~

Article 26, Indemnité de rappel au travail

Modifier comme suit :

- 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 ~~deux~~ **quinze** dollars (**152,00 \$**) 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.

Article 23 – Primes de poste

- 30.01 (a) L'employé qui travaille par quart de travail et dont la moitié et plus des heures de travail sont prévues à l'horaire entre 16 h et 8 h touche une prime de quart ~~d'un dollar soixante-dix (1,70 \$)~~ de **deux dollars (2 \$)** 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.
- (c) 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 (2\$)** ~~d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$)~~ l'heure.

Article 32 – Santé et sécurité

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~~ **six** ~~trois~~ cents dollars (~~600~~ **600**,00 \$), 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 39 – Service

MODIFICATION DE L'ARTICLE 39.08 :

- 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 salaire 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. ~~Une moyenne globale de 60 % sera exigée dans tous les concours. De plus,~~ Un candidat devra obtenir une moyenne de ~~60~~ **50** % pour chacun des facteurs de connaissances ainsi que 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.

Période d'essai suite à une promotion

- 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 ~~supérieur~~. 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 la ~~promotion~~. 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.

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

Modifier le paragraphe 39.15 :

- (a) Lorsqu'on offre à un employé-e un poste ne relevant pas de l'unité de négociation au sein de la Monnaie royale canadienne, le poste syndiqué de l'employé-e sera protégé pendant une période allant jusqu'à soixante-cinq (65) jours ouvrables. Pendant cette période, l'employeur pourra rétablir l'employé-e dans le poste qu'il occupait avant sa promotion.
- (b) Nonobstant l'alinéa (a), l'employé-e à qui on a offert une nomination pour un mandat déterminé afin de remplacer un employé-e 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. Congés de maladie ; ou
 - v. Congé pour accident du travail

verra son poste syndiqué protégé pendant toute la durée de son mandat, 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 48 - ÉTUDIANTS

MODIFICATION DE 48.02 :

Nonobstant l'article 48.01, l'employeur du groupe ~~Boutique et Visites guidées à Ottawa~~ peut avoir jusqu'à ~~deux (2)~~ quatre (4) étudiants dans son effectif à son siège social d'Ottawa à longueur d'année. Plus précisément, jusqu'à deux étudiants au groupe Boutique et Visites guidées et jusqu'à deux étudiants dans les services Achats, Finances ou TI.

ARTICLE 52 – HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

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. ~~par l'employeur.~~

ANNEXE B LETTRE D'ACCORD

ENSEMBLE PRESTIGE ENSEMBLE ÉPREUVE NUMISMATIQUE EN ARGENT

Il est convenu que l'employeur donnera un ensemble **d'épreuve numismatique en argent prestige** 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'ACCORD

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 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;
 - c) un employé qui a reçu une affectation de formation de plus de trois semaines;
 - d) un employé qui est affecté à des fonctions modifiées pour une période déterminée dans le cadre d'un plan de retour au travail;
 - e) un arriéré temporaire dans le cadre d'un projet particulier ayant une échéance précise.
 - f) Une exigence des installations usines de placage ou de production (Winnipeg), ou d'Ottawa (Production, Affinage ou Gravure et Production de coins) pour répondre aux besoins opérationnels temporaires.
 - g) un employé nommé pour combler un poste de durée déterminée conformément à la présente annexe.
2. La Monnaie doit conclure une entente par écrit avec le syndicat, lequel consultera l'Alliance avant de créer des postes de durée déterminée en vertu de la présente annexe et pour répondre aux situations suivantes :
- 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)

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.

3. 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.

4. 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.
5. 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, 21 et 39.

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 des articles 15.01, 21, 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 proche famille; 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 et en vertu du présent paragraphe, l'employé temporaire touche 6 % de la rémunération totale reçue durant la période d'emploi.

6. Les employés nommés pour une durée déterminée peuvent poser leur candidature à des postes vacants, conformément aux paragraphes 39.11 à 39.15 inclusivement.
7. 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.

Annexe G

Objet : Employés à temps partiel – Centre au service du client, Boutique et Visites guidées (Ottawa et Winnipeg et Vancouver)

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
 - ~~Cinq (5) employés à temps partiel à Vancouver.~~

à tout moment.

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), à l'exception du congé de deuil. Les employés à temps partiel auront 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 l'article 22.05 (horaire de travail), de l'article 24 (Durée du 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.

48- Le taux de rémunération horaire des employés à temps partiel en vertu du présent protocole d'entente est le même que le taux de rémunération applicable à temps plein. ~~est le suivant :~~

~~À compter du 1er janvier 2011 : 90 % du salaire à temps plein applicable
À compter du 1er janvier 2012 : 95 % du salaire à temps plein applicable
À compter du 1er janvier 2013 : 100 % du salaire à temps plein applicable~~

SUPPRIMER L'ANNEXE H (Employés à temps partiel – usine de Winnipeg)

ANNEXE I – Usine de placage – Winnipeg

7) Ajouter :

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 ou elle 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.

- 8) 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 un dollar et soixante dix cents (1,70 \$)~~ **(2\$)** l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

ANNEXE K – supprimer le libellé concernant la période d'essai

A) Les conditions suivantes s'appliqueront aux parties et aux employés des zones susmentionnées, ~~pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de mise en œuvre:~~

6) **Ajouter**

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 ou elle 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.

- 7) 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 un dollar et soixante dix cents (1,70 \$)~~ **(2\$)** l'heure pour toutes les heures de travail effectuées.

NOUVEAU : 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	Poste de 10 heures le soir	Poste de 10 heures le soir	Poste de 10 heures le soir	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 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.
- 6) « 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, qui est affecté le soir à un poste 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) 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-e 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, 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.

7. L'employeur se réserve le droit d'amorcer ou d'interrompre l'application de 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.

**NOUVEAU
ANNEXE XX**

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

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 1^{er} 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.

Protocole d'entente

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 5 mois.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Mise à jour des échelles des salaires pour refléter les classifications d'emploi révisées

Ancien	Nouveau
<ul style="list-style-type: none"> - Commis principal au contrôle des stocks – Bureau des transactions (OTT), niveau 6 - Commis principal au contrôle des stocks (WPG), niveau 7 - - Commis à l'ordonnance de la production (OTT), niveau 8 - Opérateur principal – Hydrométallurgie (OTT), niveau 10 - Spécialiste fonctionnel opérationnel (OTT), niveau 12 - Affineur principal, fonderie (OTT), niveau 11 - Commis au contrôle des stocks (WPG), niveau 5 - Préposé principal - Mécanicien de machines fixe (WPG), niveau 12 - Commis – Administration et distribution des pièces (WPG), niveau 6 	<ul style="list-style-type: none"> - Commis principal au contrôle des stocks – Bureau des transactions (OTT), niveau 11 - Commis principal au contrôle des stocks (WPG), niveau 8 - Commis à l'ordonnance de la production (OTT), niveau 9 - Opérateur principal – Hydrométallurgie (OTT), niveau 11 - Analyste des TI (OTT), niveau 13 - Affineur principal (OTT), niveau 12 - Commis au contrôle des stocks (WPG), niveau 6 - Préposé principal. - Mécanicien de machines fixe (WPG) niveau 13 - Coordonnateur - Distribution des pièces canadienne (WPG) niveau 7

Modification des échelles des salaires pour refléter les titres de postes révisés

Ancien	Nouveau
<ul style="list-style-type: none"> - Graveur (OTT), niveau 12 - Électricien principal (WPG), niveau 13 - Opérateur. principal. - Finition des pièces (WPG) niveau 9 - Mécanicien industriel (WPG), niveau 11 - Opérateur principal - Monnayage (WPG) niveau 10 - Commis - Fabrication (WPG), niveau 5 - Opérateur principal. - Production de coins (WPG), niveau 11 	<ul style="list-style-type: none"> - Artiste 3D - Graveur (OTT) niveau 12 - Électricien principal (WPG), level 13 - Opérateur. principal. - Finition des pièces (WPG) niveau 9 - Mécanicien industriel (WPG), niveau 12 - Opérateur principal - Fabrication (WPG), niveau 10 - Commis - Fabrication (WPG), niveau 5 - Opérateur principal - Production de coins (WPG), niveau 11

<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur principal. - Mise en rouleaux (WPG), niveau 10 - Opérateur - Placage (WPG), niveau 8 - Mécanicien de machines fixes - 4e classe (WPG), niveau 10 - Électricien (WPG), niveau 11 - Dessinateur technologue (OTT), niveau 13 - Dessinateur technologue principal (OTT), niveau 14 - Machiniste/mécanicien (OTT), niveau 11 - Aide (OTT), Level 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur principal - Mise en rouleaux (WPG), niveau 10 - Opérateur - Placage (WPG), niveau 8 - Mécanicien de machines fixes - 4e classe (WPG), niveau 11 - Électricien Industriel/Instrumentation (WPG), niveau 11 - Concepteur en CAO (OTT), niveau 13 - Concepteur principal en CAO (OTT), niveau 14 - Machiniste/CNC Programmeur/Mécanicien (OTT), Level 11 - Emballage et Expédition (OTT) , Level 1
---	--

Mise à jour des échelles des salaires par la suppression des titres de postes abolis

Supprimer

- Représentant des ventes au détail (VAN), niveau 3
- Maître outillage & coins (OTT), niveau 6
- Commis princ. au contrôle des stocks (OTT), niveau 10
- Opérateur principal - Monnayage (OTT), niveau 10
- Préposé à l'entretien préventif (OTT), niveau 10
- Coordonnateur - Expédition et Contrôle (OTT), niveau 10
- Ordonnancier de la production (OTT), niveau 11
- Comptable (WPG), niveau 11
- Collaborateur technique (OTT), niveau 11
- Administrateur - LNP (OTT), niveau 11
- Coordonnateur installations (OTT), niveau 12
- Affineur principal fonderie (OTT), niveau 12
- Spécialiste fonctionnel opérationnel - Amélioration continue (OTT), niveau 12
- Programmeur système (OTT), niveau 13
- Acheteur principal (OTT), niveau 13
- Acheteur principal (OTT), niveau 14

- Analyste des systèmes (WPG), niveau 15
- Commis Distribution des pièces Canadienne et Administration (WPG), niveau 6
- Coordonnateur - Outillage (OTT), niveau 9
- Coordonnateur Prog. comm. interentreprises (OTT), niveau 11 [aboli]
- Spécialiste de la chaîne d'approvisionnement (OTT), niveau 11 [aboli]
- Dessinateur installations (OTT), niveau 11
- Coordonnateur principal, chambre.forte. prod. inv. & affinage (OTT), niveau 13
- Coordonnateur. principal ventes, Solution affinage. & entrepôt (OTT), niveau 12 [aboli]

Mise à jour des échelles des salaires par l'ajout de nouveaux titres de postes

Ajouter

- Préposé principal, Boutique (OTT), niveau 7
- Préposé principal, Boutique (WPG), niveau 7
- Agent principal, CSC (OTT), niveau 9
- Coordonnateur administratif - Réception et Expédition (OTT), niveau 12
- Coordonnateur administratif, Opérations. production Ottawa (OTT), niveau 10
- Coordonnateur administratif, Stocks et planification (WPG), niveau 10
- Affineur, Fonderie (Soir) (OTT), niveau 10
- Spécialiste de l'approvisionnement (OTT), niveau 10
- Coordonnateur du système PRE (WPG), niveau 11
- Ordonnancier de la production, Affinerie (OTT), niveau 11
- Coordonnateur des ventes, LCI (OTT), niveau 11
- Coordonnateur de la Conformité et Arrière-guichet (OTT), niveau 11
- Coordonnateur des ventes, Production numismatiques (OTT), niveau 11
- Coordonnateur, Boutique (OTT), niveau 11
- Coordonnateur principal. des operations - Gravure (OTT), niveau 12
- Coordonnateur de la conformité (OTT), niveau 12
- Coordonnateur Service de production investissement et affinage (OTT), niveau 12
- Coordonnateur de ventes, Production investissement (OTT), niveau 12

- Coordonnateur principal, LNP (OTT), niveau 12
- Coordonnateur principal, Emballage & Expédition (OTT), niveau 12
- Coordonnateur principal, Production (OTT), niveau 12
- Technicien principal en micro-informatique (OTT), niveau 12
- Ordonnancier principal (OTT), niveau 13
- Facilitateur - Essais techniques (OTT), niveau 13
- Coordonnateur principal, Finances (OTT), niveau 13
- Spécialiste principal, chaîne d'approvisionnement (OTT), niveau 13
- Analyste, TI (OTT), niveau 14
- Coordonnateur installations et dessinateur (OTT), niveau 12
- Chimiste, Placage (WPG), niveau 14
- Spécialiste principal de la catégorie (OTT), niveau 14
- Spécialiste principal de la catégorie – TI (OTT), niveau 14
- Analyste principal de l'infrastructure (WPG), niveau 15
- Régleur - Finition des pièces (WPG) niveau 6
- Coordonnateur des ventes, Production investissement et numismatiques (OTT) niveau 13

Autres changements:

- Apprenti mécanicien industriel (Winnipeg) est un programme de 4 ans, le tableau des salaires doit donc inclure la colonne 4 ans.

ANNEXE A

ÉCHELLE DES SALAIRES

A) Augmentations à l'échelle des salaires :

Le 1er janvier 2018 Les salaires sont majorés de 2 %

Le 1er janvier 2019 Les salaires sont majorés de 2 %

Le 1er janvier 2020 Les salaires sont majorés de 1,5 %

Le 1er janvier 2021 Les salaires sont majorés de 1,5 %

NIVEAU 15

Employés salariés (semaine de 37,5 heures)

Analyste principal de l'infrastructure (OTT)

Analyste principal de l'infrastructure (WPG)

Analyste de systèmes (OTT)

Chimiste – Essais (OTT)

2018	84,838.48	89,826.61	94,816.92	99,809.39
2019	86,535.25	91,623.14	96,713.25	101,805.57
2020	87,833.28	92,997.49	98,163.95	103,332.66
2021	89,150.78	94,392.45	99,636.41	104,882.65

NIVEAU 14

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

Graveur principal (OTT)

2018	45.48
2019	46.38
2020	47.08
2021	47.79

Employés salariés

Analyste, TI (OTT)

Chimiste – Placage (WPG)

Analyste de l'infrastructure (OTT)

Concepteur principal en CAO (OTT)

Opérateur principal – Coordonnateur des essais (WPG)

R et D – Technicien graveur (OTT)

R et D – Spécialiste de laboratoire (OTT)
 Spécialiste principal de la catégorie (OTT)
 Spécialiste principal de la catégorie - TI (OTT)

2018	80,372.54	85,100.65	89,826.61	94,555.82
2019	81,979.99	86,802.66	91,623.14	96,446.93
2020	83,209.69	88,104.70	92,997.49	97,893.64
2021	84,457.84	89,426.27	94,392.45	99,362.04

NIVEAU 13

Employés rémunérés selon un taux horaire

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

2018	43.05
2019	43.91
2020	44.57
2021	45.24

Employés salariés

Analyste/programmeur (OTT)
 Analyste des TI (OTT)
 Concepteur en CAO (OTT)
 Administrateur de réseau (OTT)
 Coordonnateur principal, Finances (OTT)
 Spécialiste principal, chaîne d'approvisionnement (OTT)
 Coordonnateur principal des ventes, Production investissement et numismatiques (OTT)

2018	76,083.94	80,557.49	85,038.64	89,513.27
2019	77,605.62	82,168.64	86,739.42	91,303.54

2020	78,769.71	83,401.17	88,040.51	92,673.09
2021	79,951.25	84,652.19	89,361.12	94,063.19

NIVEAU 12

Employés rémunérés selon un taux horaire

Coordonnateur administratif - Réception et Expédition (OTT)
 Coordonnateur du système informatisé de gestion (WPG)
 Coordonnateur Service de production investissement et affinage (OTT)
 Programmeur CNC – Gravure et Production de coins (OTT)
 Artiste 3D - Graveur (OTT)
 Technologue en génie (WPG)
 Mécanicien industriel (WPG)
 R et D – Technicien en génie (OTT)
 Commis à l'ordonnance de la production, raffinerie (OTT)
 Technicien principal des essais (OTT)
 Analyste technique – Assurance de la qualité (OTT)
 Coordonnateur principal, Emballage & Expédition (OTT)
 Coordonnateur principal, Production (OTT)
 Affineur principal – Électrolyse de l'or et de l'argent (OTT)
 Affineur principal (OTT)

2018	38.89
2019	39.67
2020	40.27
2021	40.87

Employés salariés

Coordonnateur – Trésorerie (OTT)
 Coordonnateur de la conformité (OTT)
 Coordonnateur installations et dessinateur (OTT)
[Graphiste \(OTT\)](#)
 Spécialiste de réseaux (OTT)
 Spécialiste de réseaux (WPG)
 R et D – Technicien en graphisme (OTT)
 Coordonnateur des ventes, Production investissement (OTT)
 Coordonnateur principal, LNP (OTT)
 Technicien principal en micro-informatique (OTT)
 Coordonnateur principal des opérations, Gravure (OTT)
[Coordonnateur des services techniques \(WPG\)](#)
 Spécialiste de sites Web (OTT)

2018	68,763.31	72,808.21	76,855.29	80,896.91
2019	70,138.58	74,264.38	78,392.39	82,514.85
2020	71,190.66	75,378.34	79,568.28	83,752.58
2021	72,258.51	76,509.02	80,761.80	85,008.86

NIVEAU 11

Employés rémunérés selon un taux horaire

Commis principal au contrôle des stocks – Bureau des transactions (OTT)

Électricien (OTT)

Technicien graveur (OTT)

Coordonnateur du système PRE (OTT)

Électricien Industriel/Instrumentation (WPG)

Opérateur principal – Production de coins (OTT)

Opérateur principal – Production de coins (WPG)

Opérateur principal – Placage (WPG)

Mécanicien industriel (OTT)

Machiniste/Programmeur CNC/Mécanicien (OTT)

Machiniste/mécanicien (WPG)

Planificateur de l'entretien (OTT)

Coordonnateur – Médailles (OTT)

Mécanicien du bâtiment (WPG)

Technologue de laboratoire – Assurance de la qualité (OTT)

Essayeur principal (OTT)

Opérateur principal – Hydrométallurgie (OTT)

Technicien principal au contrôle de la qualité (WPG)

2018 35.36

2019 36.06

2020 36.61

2021 37.15

Employés salariés

Coordonnateur du soutien aux clients (OTT)

Coordonnateur de la Conformité et Arrière-guichet (OTT)

Coordonnateur, Boutique (OTT)

Dessinateur (WPG)

Coordonnateur PRE – Affinage (OTT)

Coordonnateur PRE (WPG)

Coordonnateur de la formation (OTT)

Coordonnateur des ventes, LCI (OTT)

Coordonnateur des ventes, Production numismatiques (OTT)

2018	62,509.94	66,188.19	69,864.29	73,542.55
2019	63,760.13	67,511.95	71,261.57	75,013.40
2020	64,716.54	68,524.63	72,330.50	76,138.60
2021	65,687.28	69,552.50	73,415.45	77,280.68

NIVEAU 10

Employés rémunérés selon un taux horaire

Coordonnateur administratif, Opérations. production Ottawa (OTT)
 Coordonnateur administratif, Stocks et planification (WPG)
 Technicien des essais (OTT)
 Opérateur principal – Atelier de monnayage et préparation des flans (OTT)
 Commis principal au contrôle des stocks (OTT)
 Opérateur principal - Fabrication (WPG)
 Opérateur principal – Atelier de monnayage (WPG)
 Opérateur principal – Mise en rouleaux (WPG)
 Chef d'équipe - Emballage et expédition (OTT)
 Opérateur principal – Emballage en rouleaux/découpage (OTT)
 Chef d'équipe - Recuit (WPG)
 Technicien de l'outillage – Assurance de la qualité (OTT)
 Affineur, fonderie (soir) (OTT)
 Préposé principal au dénombrement (OTT)

2018	32.58
2019	33.24
2020	33.73
2021	34.24

Employés salariés

Spécialiste de l'approvisionnement (OTT)
 Technicien de soutien en micro-informatiques (WPG)
 Technicien de soutien en micro-informatiques (OTT)
 Acheteur (OTT)
 Coordonnateur – Commandes des clients et Planification (OTT)

2018	57,602.31	60,990.10	64,374.63	67,763.51
2019	58,754.35	62,209.91	65,662.12	69,118.78
2020	59,635.67	63,143.06	66,647.05	70,155.56
2021	60,530.20	64,090.20	67,646.76	71,207.89

NIVEAU 9

Employés rémunérés selon un taux horaire

Coordonnateur du système informatisé de gestion (OTT)
 Opérateur – Production de coins (OTT)
 Opérateur – Production de coins (WPG)
 Collaborateur technique – Pièces d'essai (OTT)
 Coordonnateur du contrôle des stocks – Affinage (OTT)
 Opérateur principal – Finition des pièces (WPG)
 Opérateur principal – Essais (OTT)
 Opérateur principal – Coulée continue (OTT)
 Agent principal, CSC (OTT)
 Ordonnancier de la production (OTT)
 Affineur – Fonderie (OTT)
 Coordonnateur – Opérations d'affinage (OTT)
 Opérateur principal – Médailles (OTT)

2018	31.06
2019	31.68
2020	32.16
2021	32.64

Employés salariés

Comptable (OTT)
 Comptable de coûts de revient subalterne (OTT)
 Administrateur – TI (OTT)

2018	54,922.74	58,147.34	61,381.75	64,609.62
2019	56,021.19	59,310.29	62,609.39	65,901.81
2020	56,861.51	60,199.95	63,548.53	66,890.33
2021	57,714.43	61,102.94	64,501.76	67,893.69

NIVEAU 8

Employés rémunérés selon un taux horaire

Préposé au dénombrement et à la vérification (OTT)

Commis principal au contrôle des stocks (WPG)
Commis à l'entretien des machines (WPG)
Opérateur – Placage (WPG)
Affineur – Électrolyse (OTT)
Opérateur régleur – Découpage et cordonnage (WPG)
Opérateur régleur – Atelier de monnayage (WPG)
Opérateur régleur – Atelier de monnayage (OTT)
Magasinier (WPG)

2018	29.58
2019	30.17
2020	30.62
2021	31.08

Employés salariés

Coordonnateur – Gravure (OTT)

2018	61,564.52
2019	62,795.81
2020	63,737.74
2021	64,693.81

NIVEAU 7

Employés rémunérés selon un taux horaire

Essayeur (OTT)
Préposé principal, Boutique (OTT)
Préposé principal, Boutique (WPG)
Coordonnateur de l'emballage et des retours (OTT)
Opérateur principal – Brunissage (OTT)
Opérateur principal (OTT)
Opérateur régleur – Emballage (WPG)
Vérificateur de poids principal (OTT)
Coordonnateur de l'expédition et du contrôle (OTT)
Opérateur principal – Coulée continue (OTT) Opérateur – Eaux usées et Affinerie (OTT)

2018	28.05
2019	28.61
2020	29.04

2021 29.47

Employés salariés

Coordonnateur - Distribution des pièces canadienne (WPG)

2018	58,339.91
2019	59,506.71
2020	60,399.31
2021	61,305.30

NIVEAU 6

Employés rémunérés selon un taux horaire

Coordonnateur – Manutention du matériel (OTT)
Commis principal au contrôle des stocks – Chambre forte et atelier de laminage (OTT)
Commis principal au contrôle des stocks – Bureau des transactions (OTT)
Commis au contrôle des stocks (WPG)
Opérateur – Production (OTT)
Opérateur – Production (WPG)
Opérateur – Affinage (OTT)
Commis/opérateur de la chambre forte – Affinerie (OTT)
Opérateur – Eaux usées (OTT)
Régleur - Finition des pièces (WPG)

2018	26.87
2019	27.41
2020	27.82
2021	28.24

Employés salariés

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

2018	55,888.82
2019	57,006.60
2020	57,861.69
2021	58,729.62

NIVEAU 5

Employés rémunérés selon un taux horaire

Commis – Fabrication (WPG)

2018	25.64
2019	26.16
2020	26.55
2021	26.95

Employés salariés

2018	53,326.76
2019	54,393.30
2020	55,209.20
2021	56,037.34

NIVEAU 4

Employés rémunérés selon un taux horaire

2018	23.83
2019	24.30
2020	24.67
2021	25.04

Employés salariés

Commis – Coordination du courrier (OTT)

Guide (OTT)

Guide (WPG – Annexe G)

2018	49,586.47
2019	50,578.20
2020	51,336.88
2021	52,106.93

NIVEAU 3

Employés rémunérés selon un taux horaire
Commis – Entretien et Contrôle des stocks (OTT)
Manutentionnaire – Essais (OTT)

2018	22.28
2019	22.73
2020	23.07
2021	23.41

Employés salariés

2018	46,328.15
2019	47,254.71
2020	47,963.53
2021	48,682.98

NIVEAU 2

Employés rémunérés selon un taux horaire

Aide (WPG)

2018	21.21
2019	21.64
2020	21.96
2021	22.29

Employés salariés

2018	44,127.28
2019	45,009.83
2020	45,684.97
2021	46,370.25

NIVEAU 1

Employés rémunérés selon un taux horaire

Expéditeur/emballeur (OTT)

2018	20.36
------	-------

2019	20.76
2020	21.07
2021	21.39

Employés salariés

2018	42,348.36
2019	43,195.33
2020	43,843.60
2021	44,501.25

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)

2018	19.05
2019	19.43
2020	19.72
2021	20.02

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
2018	36,096.21	38,878.03	41,654.43	44,427.54
2019	36,818.13	39,655.60	42,487.52	45,316.09
2020	37,370.41	40,250.43	43,124.84	45,995.83
2021	37,930.96	40,854.19	43,771.71	46,685.77

APPRENTIS

Employés rémunérés selon un taux horaire

		<u>1re année</u>	<u>2e année</u>	<u>3e année</u>	<u>4e année</u>	<u>5e année</u>
Apprenti mécanicien industriel (Winnipeg)	2018	23.34	29.18	35.01		
	2019	23.81	29.76	35.71		
	2020	24.17	30.21	36.25		
	2021	24.53	30.66	36.79		
Apprenti mécanicien industriel (Ottawa)	2018	19.55	24.43	29.33		
	2019	19.94	24.92	29.92		
	2020	20.24	25.30	30.37		
	2021	20.54	25.68	30.82		
Apprenti machiniste (Winnipeg)	2018	19.45	22.98	26.51	31.81	
	2019	19.84	23.44	27.04	32.45	
	2020	20.14	23.79	27.45	32.93	
	2021	20.44	24.14	27.86	33.43	
Apprenti électricien (Winnipeg)	2018	19.45	22.98	26.51	31.81	
	2019	19.84	23.44	27.04	32.45	
	2020	20.14	23.79	27.45	32.93	
	2021	20.44	24.14	27.86	33.43	
Apprenti électricien (Ottawa)	2018	17.68	21.20	24.75	28.29	31.81
	2019	18.03	21.63	25.25	28.85	32.45
	2020	18.30	21.95	25.62	29.28	32.93
	2021	18.58	22.28	26.01	29.72	33.43
Apprenti graveur (Ottawa)	2018	19.45	23.34	27.23	31.11	35.01
	2019	19.84	23.80	27.78	31.74	35.71
	2020	20.14	24.16	28.19	32.21	36.25
	2021	20.44	24.52	28.61	32.70	36.79
Apprenti machiniste/mécanicien	2018	17.68	21.20	24.75	28.29	31.81
	2019	18.03	21.63	25.25	28.85	32.45
	2020	18.30	21.95	25.62	29.28	32.93
	2021	18.58	22.28	26.01	29.72	33.43
Apprenti essayeur (Ottawa)	2018	21.03	25.22			
	2019	21.45	25.72			

	2020	21.77	26.11	
	2021	22.10	26.50	
Apprenti technicien des essais (Ottawa)	2018	19.50	24.43	29.33
	2019	19.89	24.92	29.92
	2020	20.18	25.30	30.37
	2021	20.49	25.68	30.82
Apprenti programmeur en CNC (Ottawa)	2018	23.34	29.17	35.00
	2019	23.80	29.75	35.70
	2020	24.16	30.20	36.24
	2021	24.52	30.65	36.78