



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Propositions de l'Employeur

Pour la

Convention collective

Du

**Groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada
(AFPC)**

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

26 février 2019

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR - ACIA

Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Sous toutes réserves

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE LA PARTIE PATRONALE

Charlene Bevan – Directrice des Opérations, Région central

Julie Bourdages – Gestionnaire d'inspection

Crina Crain – Gestionnaire d'inspection

Marco Dupuis – Directeur (Gestion intégrée)

Dena Kingstone – Directrice (Politiques et programmes)

Fazal Lockhat – Gestionnaire Planification, qualité et intégration

Wade McCambley – Gestionnaire d'inspection

Linda Webster – Directrice (Science)

Karen Alexander – Gestionnaire, Négociations collectives

Christine Gallinger – Agente principale de projet

Michael Jones – Analyste des négociations collectives

Raghida Bitar, Chef d'équipe, relations de travail (Québec)

Brenda Dagenais
Négociatrice / directrice générale, Négociations collectives
et relations de travail

INTRODUCTION

Sous toutes réserves, le présent document énonce les propositions initiales de l'Employeur dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la Convention collective qui prend fin le 31 décembre 2018 couvrant les employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Les objectifs de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

Un deuxième objectif est de faire avancer les priorités stratégiques de l'ACIA et la mise en œuvre du cadre « Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir », entre autres, de remanier nos conventions collectives pour qu'elles tiennent compte de la restructuration organisationnelle importante et des besoins opérationnels cruciaux afin d'être en mesure de mettre pleinement en œuvre le programme de changement de l'Agence.

Une telle approche est équitable pour les contribuables et les fonctionnaires, et contribuera à créer une main-d'œuvre saine, mobile, souple, et productive.

L'Employeur se réserve le droit de modifier, retirer ou réviser ces propositions initiales, ou de proposer un nouveau libellé et ce, en tout temps au cours des négociations, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur. L'Employeur a également indiqué dans ces propositions qu'il souhaitait ouvrir la discussion avec l'agent négociateur sur certains sujets. Suivant ces discussions, l'Employeur se réserve le droit de préparer et de soumettre d'autres propositions et contre-propositions s'il le juge nécessaire et approprié.

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

L'Employeur se réserve le droit de soumettre des propositions au cours des négociations pour corriger les erreurs et incohérences entre les versions anglaise et française de la Convention collective, et pour traiter des modifications de pure forme.

Sauf indication contraire, les propositions s'appliquent à la convention collective en vigueur et ont été formulées par référence aux articles de la convention collective actuelle.

En outre, l'Employeur propose que les articles de la convention qui ne sont finalement pas traités comme des propositions par les Parties soient renouvelés en faisant les remaniements textuels appropriés pour s'assurer qu'ils soient compatibles aux autres articles finalement acceptés.

REMARQUE : Les modifications proposées sont inscrites *en caractères gras et en italique* et indiquent qu'il s'agit de changements apportés à la Convention collective existante. Lorsque des suppressions sont proposées, le texte existant est ~~barré~~.

OBJECTIFS

Les objectifs de l'Employeur dans le cadre des négociations de la nouvelle Convention collective sont principalement les suivants :

- 1 - Améliorer la capacité de l'Employeur d'exécuter le mandat de l'Agence de façon efficace et efficiente dans un climat économique où l'on se soucie de plus en plus des coûts.
- 2 - Veiller à ce que les modalités de l'emploi permettent de mener à bien la modernisation et la mise en œuvre de notre cadre « Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir » et de nos priorités stratégiques.
- 3 - Veiller à ce que les modalités de l'emploi soient suffisamment souples pour permettre à l'Employeur et aux employés de s'adapter aux conditions changeantes.
- 4 - Assurer une certaine uniformité entre les conventions collectives de l'Agence et clarifier et normaliser le langage, et le rendre plus concis, s'il y a lieu.
- 5 - Réviser et modifier, au besoin, la Convention collective pour tenir compte des modifications législatives récentes ou de tout autre changement administratif apporté à la terminologie.
- 6 - Discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre.

RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS INITIALES DE L'EMPLOYEUR

VARIÉS	-	GÉNÉRALITÉS
ARTICLE 2	-	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS
ARTICLE 8	-	RECONNAISSANCE SYNDICALE
ARTICLE 9	-	INFORMATION
ARTICLE 10	-	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS
ARTICLE 11	-	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR
ARTICLE 13	-	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES
ARTICLE 16	-	MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 23	-	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
ARTICLE 24	-	DURÉE DU TRAVAIL
ARTICLE 25	-	PRINCIPE DE POSTE
ARTICLE 26	-	PRIMES DE POSTE
ARTICLE 27	-	HEURES SUPPLÉMENTAIRES
ARTICLE 28	-	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL
ARTICLE 29	-	DISPONIBILITÉ
ARTICLE 30	-	INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL
ARTICLE 31	-	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS
ARTICLE 33	-	TEMPS DE DÉPLACEMENT
ARTICLE 34	-	CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ
ARTICLE 37	-	CONGÉS-GÉNÉRALITÉS

RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS INITIALES DE L'EMPLOYEUR - suite.

- ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ
- ARTICLE 39 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ
- ARTICLE 41 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL
- ARTICLE 42 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ
- ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ
- ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE
- ARTICLE 51 - CONGÉ POUR COMPARUTION
- ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS
- ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS
- ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E
- ARTICLE 61 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL
- ARTICLE 62 - INDEMNITÉ DE DÉPART
- ARTICLE 63 - ADMINISTRATION DE LA PAYE
- ARTICLE 66 - DURÉE DE LA CONVENTION
- APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION
- APPENDICE B - POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI
- APPENDICE E - PROTOCOLE D'ENTENTE – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02
- APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE - DURÉE DU TRAVAIL
- APPENDICE G - PROTOCOLE D'ENTENTE - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

GÉNÉRALITÉS

Simplification de la paye

L'employeur souhaite discuter d'options en vue de normaliser et simplifier certaines conditions d'emploi afin de diminuer le fardeau sur l'administration de la paye, lorsque leur coût est raisonnable.

Articles variés

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

- A2.01 f) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la **Directive** politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention; (continuous employment)

...

L'Employeur se réserve le droit de proposer des modifications supplémentaires à l'article 2 – Interprétations et définitions.

ARTICLE 8
RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 8.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 et modifié ultérieurement par ladite Commission, le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999 ***à l'égard des employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).***

**ARTICLE 9
INFORMATION**

- 9.02** ~~L'Employeur convient de fournir à chaque employé e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ ***L'Employeur convient de donner à chaque employé l'accès à une version électronique de la convention collective et de toute modification apportée. Les employés peuvent se servir de l'équipement de l'Employeur pour imprimer la convention collective en tout ou en partie.***

ARTICLE 10
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc le Syndicat, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, ~~à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.~~ Le Syndicat informera l'Employeur en conséquence.

...

10.07 ~~L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.~~

(Renuméroter en conséquence)

**ARTICLE 11
UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

11.02 ~~L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition du Syndicat, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du Syndicat.~~

(Re-numéroter en conséquence)

ARTICLE 13
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

13.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, *lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application de l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a ou 186(1)b, du sous-alinéa 186(2)a(i), de l'alinéa 186(2)b, de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF*, l'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.

L'Employeur se réserve le droit de proposer des modifications supplémentaires à l'article 13 au sujet du congé pour affaires syndicales et le recouvrement des coûts.

ARTICLE 16
MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. ***Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.***

**ARTICLE 23
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

L'Employeur souhaite discuter des changements technologiques.

**ARTICLE 24
DURÉE DU TRAVAIL**

L'Employeur souhaite discuter de la durée du travail.

**ARTICLE 25
PRINCIPE DE POSTE**

L'Employeur souhaite discuter du principe de poste.

**ARTICLE 26
PRIMES DE POSTE**

L'Employeur souhaite discuter des primes de poste.

**ARTICLE 27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'Employeur souhaite discuter des heures supplémentaires.

**ARTICLE 28
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

L'Employeur souhaite discuter de l'indemnité de rappel au travail.

**ARTICLE 29
DISPONIBILITÉ**

L'Employeur souhaite discuter de la disponibilité.

**ARTICLE 30
INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

L'Employeur souhaite discuter de l'indemnité de rentrée au travail.

ARTICLE 31
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

31.01 Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

...

- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal, ou huit (8) heures de rémunération calculées au tarif normal où la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**ARTICLE 33
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

L'Employeur souhaite discuter du temps de déplacement.

ARTICLE 34
CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

34.01 À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé,*** l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; l'article 29 – Disponibilité; l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.

...

34.03 Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. ~~L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paie après le 30 septembre.~~

34.04 À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé,*** les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, ***une fois par exercice financier,*** au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

...

NOUVEAU

34.07 ***Lorsqu'un paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforcera de verser ledit paiement dans les huit (8) semaines suivant la fin de la période de paie pour laquelle l'employé-e demande un paiement ou si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur s'efforce d'effectuer ledit paiement dans les huit (8) semaines suivant le début de la première période de paie après le 30 septembre de l'exercice suivant.***

ARTICLE 37
CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

~~37.03~~ L'employé e a le droit, une fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

(Re-numéroter en conséquence)

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**ARTICLE 38
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

L'Employeur souhaite discuter du congé du congé annuel payé.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**ARTICLE 39
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

L'Employeur souhaite discuter du congé de maladie payé.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

ARTICLE 41
CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

L'Employeur souhaite discuter du congé pour accident de travail.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**ARTICLE 42
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

L'Employeur souhaite discuter du congé de maternité non payé.

**ARTICLE 44
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

L'Employeur souhaite discuter du congé parental non payé.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE
DE LA PROCHE FAMILLE

L'Employeur souhaite discuter du congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**ARTICLE 51
CONGÉ POUR COMPARUTION**

51.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e ***qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension*** pendant la période de temps où il ou elle est tenu,

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; **ou**
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation~~;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

**ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR
D'AUTRES MOTIFS**

54.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé, ***dans des circonstances exceptionnelles***, à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

ARTICLE 56
EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 56.01** Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel** ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 58
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

58.01 a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit. ***Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, il est possible de remplir, de signer et de transmettre par voie électronique le formulaire d'évaluation.***

...

58.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. ***Pour satisfaire à l'obligation en vertu du présent paragraphe, l'information peut être mise à la disposition de l'employé-e par voie électronique.***

**ARTICLE 61
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

NOUVEAU

61.XX L'employé-e à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que l'employé-e travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 24 – Durée du travail.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**ARTICLE 62
INDEMNITÉ DE DÉPART**

L'Employeur souhaite discuter des modalités administratives entraînées par la suppression volontaire de l'indemnité de départ.

**ARTICLE 63
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

L'employeur propose que les conditions d'emploi soient mises en œuvre de manière prospective suite à la signature de la convention. L'employeur envisagera d'établir des responsabilités particulières pour la signature de la convention. L'employeur est ouvert aux discussions concernant l'octroi aux employés d'une rémunération tenant lieu de paiements rétroactifs.

...

63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~deux (2)~~ **cinq (5)** jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.

- b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins **trois (3)** ~~une (1)~~ journées de travail ou **trois (3)** ~~un (1)~~ postes, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- ~~c) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.~~

ARTICLE 66
DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre ~~2018~~**2022**.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

L'Employeur souhaite discuter des taux de rémunération annuels.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'Employeur souhaite également discuter des notes sur la rémunération.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**APPENDICE « B »
POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

L'Employeur souhaite discuter de l'Appendice « B ».

**APPENDICE « E »
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS
EN RÉMUNÉRATION AS-02**

L'Employeur souhaite discuter de l'Appendice « E ».

APPENDICE « F »
Protocole d'entente
Durée du travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

APPENDICE « G »

PROTOCOLE D'ENTENTE

Article 60 – Temps alloué pour se laver

L'Employeur souhaite discuter du protocole d'entente sur le temps alloué pour se laver.