



Canada Revenue Agency  
Agence du revenu  
du Canada

**SOUS RÉSERVE DE TOUT DROIT**

**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR  
POUR LE  
GROUPE D'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES  
ADMINISTRATIFS**

**NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 OCTOBRE 2012**

**SEPTEMBRE 2012**

**TABLES DES MATIÈRES**

INTRODUCTION.....	4
MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATIONS DE L'ARC.....	5
GÉNÉRALITÉS.....	6
ARTICLE 10 INFORMATION.....	7
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	8
ARTICLE 12 UTILISATIONS DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	9
ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	10
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL.....	11
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL.....	13
ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE .....	14
ARTICLE 33 CONGÉ – GÉNÉRALITÉS.....	15
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	16
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	17
ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	18
ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE.....	19
ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	20
ARTICLE 53 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE.....	21
ARTICLE 54 CONGÉ PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	22

ARTICLE 57 FONCTIONS À BORD DES NAVIRES.....	23
ARTICLE 61 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	24
ARTICLE 63 INDEMNITÉ DE DÉPART.....	25
ARTICLE 66 DURÉE DE LA CONVENTION.....	26
APPENDICE «A» TAUX DE RÉMUNÉRATION . . . . .	27
APPENDICE «D» PE RELATIF À L'APPENDICE SUR LE RÉMÉNAGEMENTS DES EFFECTIFS . . . . .	28
APPENDICE «E» PE RELATIF À L'APPENDICE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. . . . .	29

## INTRODUCTION

### Sous réserve de tout droit

Vous trouverez en pièce jointe les propositions de l'Employeur dans le cadre de la négociation de la convention collective concernant les employés qui sont membres de l'unité de négociation d'Exécution des programmes et des services administratifs de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

L'Employeur se réserve le droit de présenter d'autres propositions au cours des négociations ainsi que des contre-offres relativement aux demandes du syndicat. De plus, l'Employeur propose que les articles de la convention qui ne seront pas traités comme des propositions par les parties soient renouvelés en y apportant les modifications à la rédaction nécessaires afin de s'assurer qu'ils soient compatibles avec les autres articles qui auront été acceptés.

**Remarque :** Les révisions proposées dans la langue actuelle ont été rayées et la nouvelle formulation est indiquée en caractères gras.

## MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATIONS DE L'ARC

**Todd Burke**, Négociateur principal  
Direction des relations en milieu de travail et de la rémunération  
Direction générale des ressources humaines

**Alison Kelly**, Analyste de recherche  
Direction des relations en milieu de travail et de la rémunération  
Direction générale des ressources humaines

**Helen Lucker**, Analyste en rémunération  
Direction des relations en milieu de travail et de la rémunération  
Direction générale des ressources humaines

**Liz Soden**, Conseillère en relations de travail  
Direction des relations en milieu de travail et de la rémunération  
Direction générale des ressources humaines

**Sylvie Bolduc**, Directrice adjointe  
Direction des relations en milieu de travail et de la rémunération  
Direction générale des ressources humaines

**Gillian Pranke**, Directrice  
Centre de technologie d'Ottawa  
Région de l'Ontario

**Henri Bettez**, Chef Régional des appels  
Direction générale des Appels  
Région du Québec

**Carol Pawlenchuk**, Gestionnaire  
Bureau des services fiscaux d'Edmonton  
Recouvrements des recettes  
Région des Prairies

**Patty Dexter**, Directrice adjointe  
Services individuel et de prestations  
Région de l'Atlantique

**Dianne Oulton**, Directrice  
Centre fiscal de Surrey  
Région du Pacifique

## GÉNÉRALITÉS

### OBJECTIFS

Les objectifs de l'Employeur dans la négociation de la nouvelle convention collective seront les suivants :

1. accroître la capacité à offrir aux Canadiens un service convenable et efficace, et de façon rentable;
2. simplifier, consolider et normaliser le langage;
3. renouveler et modifier, au besoin, la convention collective en fonction des récentes modifications apportées à la législation;
4. discuter des options de développement durable lorsqu'il est question de l'impression de la nouvelle convention collective;
5. s'assurer de l'uniformité entre les versions française et anglaise de la convention collective de l'ARC et de l'AFPC;
6. apporter des modifications de rédaction lorsque requises;
7. changer le langage de fractions à décimales là où requis;
8. discuter des enjeux relatifs à l'administration de la paye.

## **ARTICLE 10 INFORMATION**

**10.01** L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employée.

~~**10.02** L'Employeur convient de fournir à chaque employée un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~

**10.02** La présente convention collective et toute modification s'y rattachant seront disponibles en format électronique.

## ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

**11.04** N'est pas assujéti au présent article l'employé-e qui convainc l'Alliance, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux 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. **En conséquence, l'Alliance informera l'Employeur.**

## **ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**12.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance.; **cela ne comprend pas l'utilisation du système de courriel électronique de l'Employeur.** L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

**12.02** L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

**12.03 L'Employeur n'autorisera aucune distribution en milieu de travail de matériel syndical.**

~~12.03~~ **12.04** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

~~12.04~~ **12.05** L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

## ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**18.04** Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 18.06, 18.23 et 18.37 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief **soit** par la poste **ou électroniquement**, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal, **ou transmis électroniquement**, et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est ~~marqué~~ reçu au bureau approprié ~~du ministère ou de l'organisme intéressé~~. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, **ou la lettre a été transmise électroniquement**, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'**employé-e** ~~adresse indiquée dans le formulaire de grief~~.

**18.11** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.06 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour ~~qui suit~~ **soit après** la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief-, **selon le premier (1<sup>er</sup>) événement**.

**18.28** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour ~~qui suit~~ **soit après** la date à laquelle les employé-e-s s'estimant lésé-s sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif-, **selon le premier (1<sup>er</sup>) événement**.

**18.40** Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour ~~qui suit~~ **soit après** la date à laquelle l'Employeur ou l'Alliance, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe-, **selon le premier (1<sup>er</sup>) événement**.

**ARTICLE 25  
DURÉE DU TRAVAIL**

**25.11 et 25.12**

**L'Employeur souhaite discuter de ces articles à fins de clarification.**

## ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

### 25.20

- a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours **calendrier** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les **premières sept premières heures et demie (7 1/2) virgule cinq (7,5) heures** et à tarif double par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) Tout effort raisonnable sera fait par l'Employeur pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

## **ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL**

**25.27** Champ d'application particulier de la présente convention

d) **Heures supplémentaires (paragraphes 28.06 et 28.07)**

**La rémunération des heures supplémentaires n'est applicable que pour une journée normale de travail pour les heures travaillées au-delà des heures normales de travail des employés.**

**Les employés doivent être rémunérés pour le travail effectué pendant les jours de repos en conformité avec les taux des heures supplémentaires applicables tel que décrit dans le paragraphe 28.07**

~~Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.~~

**Remarque : Tous les employé-e-s qui effectuent des heures supplémentaires sont assujettis aux dispositions prévues aux paragraphes 28.06 et 28.07.**

**La définition ci-dessous, actuellement dans l'article 2, est supprimée.**

« **tarif et trois-quarts** » signifie une fois et trois-quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three quarters),

**ARTICLE 27  
PRIMES DE POSTE**

**L'Employeur souhaite discuter de cet article à fins de clarification.**

### ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

~~33.03~~ L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

~~33.04~~ **33.03** L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

~~33.05~~ **33.04** L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

~~33.06~~ L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

~~33.07~~ **33.05** L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant **ou entre deux (2) ou plusieurs périodes consécutives** les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

~~33.08~~ **33.06** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

~~33.09~~ **33.07** L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

~~33.10 (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)~~

**Remarque : Toutes références au congé d'ancienneté dans la convention collective seront retirées.**

## ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

**34.02** L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit ~~pour~~ **sur** dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;
- b) dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- g) dix-sept virgule cinq (17.5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

**ARTICLE 34  
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**L'Employeur souhaite discuter le service antérieur dans les Forces canadiennes et le calcul des congés annuels.**

**ARTICLE 40  
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

**40.02**

- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée **sous cette convention collective, ou n'importe quelle combinaison de conventions collectives de la fonction publique, qui contiennent des provisions similaires à celles décrites dans les paragraphes 38.02 et 40.02**, ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines. ~~pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.~~

## ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

**41.01** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille.

**41.02** **Sous réserve des nécessités du service, Un** congé non payé doit être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;
- b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines **consécutives**;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

**41.03** Selon les besoins opérationnels, un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

**41.04** Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

### ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**43.01** Le ~~nombre total de jours~~ des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'une année financière.

**43.02** Sous réserve du paragraphe 43.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade **ou une personne âgée** de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- e) ~~pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;~~
- d) ~~pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;~~
- ce) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption ~~de son~~ **d'un enfant de l'employé;**
- df) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
- eg) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant **de l'employé** lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles ~~ou il y a une fermeture d'école primaire.~~ **Ceci s'applique aussi aux fermetures inattendues d'école pour des enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans qui ont des besoins spéciaux.**

**Remarque : L'Employeur souhaite discuter des droits au Congé payé pour obligations familiales pour les employé-e-s déterminés.**

**ARTICLE 53  
CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE**

**53.01** ~~À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'~~Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, ~~a~~ **aux** ~~l'~~employé-e-s, **a la date qu'ils atteignent** ~~qui détiennent~~ la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*. **Dans chacune des années subséquentes (jusqu'à cinq (5) ans au total), trente-sept virgule cinq (37,5) heures seront accordées sur la date d'anniversaire du droit original.**

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

**54.02 Congé personnel**

**L'Employeur souhaite discuter des droits au Congé personnel pour les employé-e-s déterminés.**

## **ARTICLE 57** **FONCTIONS À BORD DES NAVIRES**

~~57.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelque façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.~~

~~57.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans payer d'heures supplémentaires.~~

~~57.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.~~

~~57.04 Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (lesquels, il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.~~

### ~~57.05~~

- ~~a) — L'employé-e fournit à l'Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.~~
- ~~b) — Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.~~

**Remarque : Renumérotation de tous les articles suivants.**

**ARTICLE 61**  
**TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

~~61.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.~~

**ARTICLE 63  
INDEMNITÉ DE DÉPART**

**L'Employeur se réserve le droit de faire des propositions en relation de cet article.**

**ARTICLE 66  
DURÉE DE LA CONVENTION**

**66.01** La présente convention collective vient à expiration le **31 octobre 2015**.

**66.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

**66.03** Les dispositions de cette convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans un délai de cent-cinquante (150) jours à compter de la date de sa signature.

*L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant la durée, la date à laquelle les dispositions et les appendices de la nouvelle convention entreront en vigueur, ainsi que, dans le cas échéant, la mise en œuvre de la période de rétroactivité de l'accord.*

**APPENDICE « A »  
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**L'Employeur souhaite discuter des augmentations économiques.**

**APPENDICE « D »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À L'APPENDICE SURE LE RÉAMÉNAGEMENT DES**  
**EFFECTIFS**

**L'Employeur souhaite discuter les conclusions du comité commun.**

**APPENDICE « E »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À L'APPENDICE CONCERNANT**  
**LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.~~

~~Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent vingt (120) jours de la date de signature.~~