

## Summary of Tentative Agreement reached for the FB Group on March 28, 2018

### Résumé du protocole d'entente pour le groupe FB signé le 28 Mars 2018

<b>Pay and allowances</b>	<b>Rémunération et indemnités</b>
The tentative agreement contains improvements to monetary compensation for members. This includes general wage increases, various grid restructuring, a market adjustment and roll in of the harmonized Integrated Border Services Allowance into salary.	L'entente de principe comprend des avantages économiques pour les membres, dont : des augmentations salariales, la restructuration de plusieurs échelles salariales, un ajustement au marché et l'ajout de l'indemnité des services frontaliers intégrés à la grille salariale.
<b><u>Annual economic Increases</u></b>  Effective June 21, 2014: 1.25%; Effective June 21, 2015: 1.25%; Effective June 21, 2016: 1.25%; Effective June 21, 2017: 1.25%.	<b><u>Augmentations économiques annuelles</u></b>  1,25 % à partir du 21 juin 2014 1,25 % à partir du 21 juin 2015 1,25 % à partir du 21 juin 2016 1,25 % à partir du 21 juin 2017
<b><u>Grid Restructuring</u></b>  <b><u>FB-03</u></b>  Effective June 21, 2016 – Harmonize FB-03 pay scale to match top 4 steps of CX-02 pay scale  <b><u>FB-04 to FB-07</u></b>  Effective June 21, 2016 – Additional \$2500 step to the maximum of FB-04 to FB-07 scales	<b><u>Restructuration des grilles salariales</u></b>  <b><u>FB-03</u></b>  À partir du 21 juin 2016 : restructuration de la grille salariale des FB-03 pour qu'elle s'harmonise avec les 4 échelons supérieurs de la grille des CX-02  <b><u>FB-04 à FB-07</u></b>  À partir du 21 juin 2016 : restructuration (ajout d'un échelon de 2 500 \$ au haut des grilles salariales des FB-04 à FB-07)
<b><u>Market adjustment</u></b>  Effective June 21, 2016 – 2.3% market adjustment for all groups and levels	<b><u>Ajustement de marché</u></b>  À partir du 21 juin 2016 : ajustement au marché de 2,3 % pour tous les groupes et niveaux

<p><b><u>Roll-in of Integrated Border Services Allowance</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effective June 21, 2016 – Non-Uniformed Officers Integrated Border Services Allowance from \$1250 to \$1750</li> <li>• Effective June 21, 2016 – Roll-in of harmonized Integrated Border Services Allowance for Uniformed and Non-Uniformed Officers</li> </ul>	<p><b><u>Indemnité des services frontaliers intégrés</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir du 21 juin 2016 : l'indemnité des services frontaliers intégrés pour les agents en civil passe de 1 250 \$ à 1 750 \$</li> <li>• À partir du 21 juin 2016 : restructuration (ajout de l'indemnité des services frontaliers intégrés à la grille salariale des agents en civil et des agents en uniforme)</li> </ul>
<p><b><u>New article - Dog handler allowance</u></b></p> <p>When an employee is required to handle a trained detector dog during a shift the employee shall be paid an allowance of one (\$1) dollar per hour.</p>	<p><b><u>Nouvel article : Indemnité de maître-chien</u></b></p> <p>Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'utiliser un chien dressé pendant son quart, il reçoit une indemnité d'un dollar (1 \$) l'heure.</p>
<p><b><u>Protections in the context of discipline</u></b></p>	<p><b><u>Meilleures protections contre les mesures disciplinaires</u></b></p>
<p><b><u>ARTICLE 17 – DISCIPLINE</u></b></p> <p>Clause 17.01 The Employer shall notify the employee in writing for the reason of suspension or termination and will endeavour to provide this notification beforehand or at the time of the suspension/termination.</p> <p>Clause 17.02 New protections ensuring Union representation in administrative and investigative meetings (this includes Professional Standards Investigations and Security Review Investigations) and increase of notice for disciplinary measures from one day to two days.</p>	<p><b><u>ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES</u></b></p> <p>Paragraphe 17.01 : L'Employeur s'engage à indiquer à l'employé-e, par écrit, la raison de sa suspension ou de son licenciement et s'efforce de le faire avant la suspension ou le licenciement ou au moment même.</p> <p>Paragraphe 17.02 : Le droit à la représentation syndicale des employés dans tout processus d'enquête ou réunion administrative avec la direction, y compris les réunions d'enquête sur les normes professionnelles.</p>

<p><b><u>APPENDIX H</u></b></p> <p>New protections (consistent with RCMP) against employees being placed on investigatory leave without pay.</p>	<p><b><u>APPENDICE H</u></b></p> <p>Nouvelles protections (semblables à celles en vigueur à la GRC) pour les employés obligés de prendre un congé non payé.</p>
<p><b><u>LEGAL INDEMNIFICATION POLICY</u></b></p> <p>We received a written commitment from Treasury Board that our union is to receive an official invite to consult on the Legal Indemnification Policy, consistent with the consultation that was conducted with the RCMP.</p>	<p><b><u>POLITIQUE SUR LES SERVICES JURIDIQUES ET L'INDEMNISATION</u></b></p> <p>Le Conseil du Trésor s'est engagé par écrit à consulter l'AFPC lorsqu'il révisera la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation, comme il l'a fait avec la GRC.</p>
<p><b>Employment protections</b></p>	<p><b>Protection des emplois</b></p>
<p><b><u>ARTICLE 24 – TECHNOLOGICAL CHANGE</u></b></p> <p>Union no longer required to support technological change in the workplace. Union now better positioned to challenge technological changes in CBSA workplaces.</p>	<p><b><u>ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u></b></p> <p>Le syndicat pourra dorénavant contester les changements technologiques que l'Employeur voudrait instaurer dans les lieux de travail puisqu'il n'est plus tenu de favoriser ces changements.</p>
<p><b><u>APPENDIX F, G &amp; G1 – ARMING PROTECTIONS</u></b></p> <p>Protections bargained in previous rounds in the context of firearm training and certification renewed.</p>	<p><b><u>APPENDICES F, G ET G1 – INITIATIVE D'ARMEMENT</u></b></p> <p>Renouvellement des protections négociées durant les rondes de négociation précédentes (formation sur le maniement des armes à feu et obtention du certificat).</p>
<p><b><u>APPENDIX C – WORKFORCE ADJUSTMENT</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• What we achieved represents the most significant improvements in workforce adjustment since it was first signed as an appendix into PSAC collective agreements in 1998;</li> <li>• Changes will reduce involuntary layoffs by allowing volunteers to come forward to leave the public service during times of workforce adjustment;</li> </ul>	<p><b><u>APPENDICE C – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons négocié la plus importante amélioration du réaménagement des effectifs depuis l'ajout de cette annexe à nos conventions collectives en 1998.</li> <li>• En cas de réaménagement des effectifs, les employés se verront offrir la possibilité de quitter d'eux-mêmes la fonction publique, ce qui réduira les licenciements.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employees will now have up to fifteen months to find an alternation match;</li> <li>• More union involvement, ensuring employees have the right to union representation during the process;</li> <li>• Limits to contracting out;</li> <li>• Improvements to the monetary provisions, including the education allowance, the counselling allowance, and the transition support measure.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les employés auront jusqu'à 15 mois pour trouver un échange de postes qui leur convient.</li> <li>• Le syndicat aura un plus grand rôle à jouer et les membres pourront demander à être représentés durant le processus de réaménagement.</li> <li>• Le gouvernement limitera le recours à la sous-traitance.</li> <li>• Les dispositions pécuniaires, y compris l'indemnité d'études, l'indemnité pour les services d'orientation et les mesures de soutien à la transition, ont été bonifiées.</li> </ul>
<p><b>Hours of work and overtime</b></p>	<p><b>Durée du travail et heures supplémentaires</b></p>
<p><b><u>ARTICLE 25 – HOURS OF WORK</u></b></p> <p>Day worker clauses (Inland, Investigations, Hearings, Intelligence, Trade Compliance, Programs) - Employees shall now have the right to request to start work day as early as 6 a.m. Also Requests for compressed work weeks <u>can no longer be unreasonably denied</u>.</p>	<p><b><u>ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL</u></b></p> <p>Dispositions sur le travail de jour (agents d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, des enquêtes, du renseignement, de l'observation des échanges commerciaux et des programmes) : les employé-e-s peuvent demander de commencer leur journée de travail à 6 heures. De plus, l'employeur ne <u>peut plus refuser sans motif valable</u> les demandes de semaines de travail comprimées.</p>
<p><b><u>ARTICLE 28 – OVERTIME</u></b></p> <p>Clause 28.06: Cash out of compensatory time no longer at employer discretion.</p> <p>Clause 28.07: Increase of the overtime meal allowance from \$10 to \$12.</p>	<p><b><u>ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES</u></b></p> <p>Paragraphe 28.06 : Le paiement des congés compensatoires n'est plus laissé à la discrétion de l'employeur.</p> <p>Paragraphe 28.07 : L'allocation de repas pendant les heures supplémentaires passe de 10 \$ à 12 \$.</p>
<p><b><u>ARTICLE 60 – PART-TIME EMPLOYEES</u></b></p> <p>New 60.05 – seniority rights for scheduling of part-time employees.</p>	<p><b><u>ARTICLE 60 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL</u></b></p> <p>Nouveau – Paragraphe 60.05 : Reconnaissance de l'ancienneté dans l'établissement des horaires du personnel à temps partiel.</p>

<b>Work/life balance</b>	<b>Conciliation travail-vie personnelle</b>
<p><b><u>ARTICLE 2 – INTERPRETATION AND DEFINITIONS</u></b></p> <p>Inclusion of step-brother, step-sister, foster child, daughter-in-law and son-in-law.</p>	<p><b><u>ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS</u></b></p> <p>Ajout de demi-frère, demi-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.</p>
<p><b><u>ARTICLE 30 – DESIGNATED PAID HOLIDAYS</u></b></p> <p>Clause 30.05 Employees may now request to work on both December 25<sup>th</sup> and January 1<sup>st</sup> in the same holiday season.</p> <p>New clauses that provide protections in the context on 'H'ing.</p>	<p><b><u>ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS</u></b></p> <p>Paragraphe 30.05 : L'employé-e peut demander de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier pendant la même période des Fêtes.</p> <p>Nouveau libellé concernant les jours fériés chômés (<i>h'ing</i>).</p>
<p><b><u>ARTICLE 34 – VACATION LEAVE WITH PAY</u></b></p> <p>Members who leave the public service and then return shall have their prior service count for the calculation of vacation accrual. This gives all members the same rights as former members of the Canadian Forces, who have had their prior service in the CF recognized for vacation accrual since April 2012.</p> <p>Additional clarity regarding vacation scheduling rules.</p>	<p><b><u>ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ</u></b></p> <p>Dorénavant, les années de service des membres qui retournent à la fonction publique après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des congés annuels payés, ce qui leur donne les mêmes avantages qu'ont les membres des Forces canadiennes depuis avril 2012.</p> <p>Les règles d'établissement du calendrier de congés annuels sont maintenant plus précises.</p>
<p><b><u>ARTICLE 35 – SICK LEAVE WITH PAY</u></b></p> <p>The sick leave provisions of our collective agreement will remain unchanged.</p>	<p><b><u>ARTICLE 35 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ</u></b></p> <p>Les congés de maladie prévus dans notre convention collective demeurent les mêmes.</p>
<p><b><u>ARTICLE 38 – MATERNITY LEAVE WITHOUT PAY</u></b></p> <p>Update of language to take into account new legislation reducing the waiting period for employment insurance to one week from two weeks.</p>	<p><b><u>ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ</u></b></p> <p>La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>

<p><b><u>ARTICLE 40 – PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY</u></b></p> <p>Update of language to take into account new legislation reducing the waiting period for employment insurance to one week from two weeks.</p>	<p><b><u>ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ</u></b></p> <p>La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>
<p><b><u>ARTICLE 42 – VOLUNTEER LEAVE</u></b></p> <p>Volunteer Leave will be replaced April 1<sup>st</sup> in the year following the signing of the collective agreement with an additional day of Personal Leave with Pay (Article 52).</p>	<p><b><u>ARTICLE 42 – CONGÉ DE BÉNÉVOLAT</u></b></p> <p>Le congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective à partir du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant la signature de la convention collective et ajouté à l'article 52. Les membres auront ainsi droit à deux jours de congé personnel.</p>
<p><b><u>ARTICLE 43 – LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES</u></b></p> <p>Clause 43.01 – expansion of definition of family for whom an employee can access family-related leave to include ward of the employee, grandchild, father-in-law, mother-in-law, brother, sister, step-brother, step-sister, grandparents of the employee and any relative for whom the employee has a duty of care.</p> <p>Clause 43.03 – there is no longer a cap of 7.5 hours for the employee to use FRRL to attend school functions, or to provide for their child in case of an unforeseen closure of the school or day care facility.</p>	<p><b><u>ARTICLE 43 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES</u></b></p> <p>Paragraphe 43.01 : Ce congé s'applique dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux demi-frères, aux demi-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.</p> <p>Paragraphe 43.03 : Il n'y a plus de plafond de 7,5 heures pour les congés d'obligations familiales demandés en raison d'obligations scolaires ou de fermeture de l'école ou du service de garde</p>
<p><b><u>ARTICLE 46 – BEREAVEMENT LEAVE WITH PAY</u></b></p> <p>Bereavement leave was formerly for seven consecutive calendar days. Now an employee can split it into two periods so that they can access some days at the time of death and other days at a later period (but within 12 months) for the purpose of attending a memorial or ceremony.</p> <p>In addition, daughter-in-law and son-in-law have been added to the definition of family for which the employee can take the seven calendar days, and grandparents of spouse</p>	<p><b><u>ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ</u></b></p> <p>Auparavant, le congé de deuil était accordé pour sept jours civils consécutifs. Dorénavant, l'employé peut scinder le congé en deux, de sorte qu'il pourra prendre quelques jours au moment du décès et d'autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie.</p> <p>De plus, l'employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d'une bru ou d'un gendre. Il peut également prendre une</p>

<p>have been added the definition of family for which the employee can take one day of bereavement leave.</p> <p>Finally, if during a period of paid leave, an employee is bereaved, the employee shall be granted bereavement leave with pay and his or her paid leave credits shall be restored.</p>	<p>journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.</p> <p>Enfin, s'il survient un décès pendant que l'employé-e est en congé payé, ce dernier a droit à un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués en conséquence.</p>
<p><b><u>ARTICLE 47 – COURT LEAVE</u></b></p> <p>Clause 47.01 – housekeeping amendment</p>	<p><b><u>ARTICLE 47 : CONGÉ POUR COMPARUTION</u></b></p> <p>Paragraphe 47.01 : Modification d'ordre administratif</p>
<p><b><u>ARTICLE 52 – LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS</u></b></p> <p>Clause 52.02 – personal Leave increased from 7.5 hours to 15 as of April 1<sup>st</sup> in the year following the signing of the collective agreement. The ability to use personal leave in periods of 7.5 hours or 3.75 hours each.</p>	<p><b><u>ARTICLE 52 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS</u></b></p> <p>Paragraphe 52.02 : À compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le congé personnel passe de 7,5 heures à 15 heures. On peut utiliser le congé en période de 7.5 heures ou de 3.75 heures.</p>
<p><b><u>NEW APPENDIX – MENTAL HEALTH</u></b></p> <p>The parties agreed in 2015 to a memorandum of understanding to establish a joint task force to improve mental health in the workplace, and work on this effort began immediately. Please visit PSAC's national website for a review of the important work being done by this joint committee.</p>	<p><b><u>NOUVEL APPENDICE – SANTÉ MENTALE</u></b></p> <p>En 2015, nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant la mise sur pied d'un groupe de travail mixte sur la santé mentale. Pour en savoir plus sur les importants travaux réalisés jusqu'à maintenant par ce comité, consultez le site Web de l'AFPC.</p>
<p><b><u>NEW APPENDIX – EMPLOYEE WELLNESS</u></b></p> <p>The parties have negotiated a memorandum of agreement to establish a task force to develop recommendations on measures to improve employee wellness and reintegration into the workplace of employees who have been on sick leave. Any future enhancements to the sick leave regime would need to be negotiated and agreed to by both parties.</p>	<p><b><u>NOUVEL APPENDICE – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS</u></b></p> <p>Nous avons convenu d'établir un groupe de travail qui recommandera des moyens d'améliorer le bien-être des employés et d'aider ceux et celles qui reviennent d'un congé de maladie à bien réintégrer le milieu de travail. Toute autre bonification du régime sera négociée et approuvée par les deux parties.</p>

<p><b><u>NEW APPENDIX – CHILDCARE</u></b></p> <p>The parties have agreed to a memorandum of understanding to undertake a joint study on childcare needs of employees.</p>	<p><b><u>NOUVEL APPENDICE – GARDE D’ENFANTS</u></b></p> <p>Nous avons conclu un protocole d’entente prévoyant une étude mixte sur les besoins du personnel en matière de services de garde d’enfants.</p>
<p><b>Workplace rights</b></p>	<p><b>Droits en milieu de travail</b></p>
<p><b><u>ARTICLE 10 – INFORMATION</u></b></p> <p>Union to receive enhance monthly membership information from the employer.</p>	<p><b><u>ARTICLE 10 - INFORMATION</u></b></p> <p>Tous les mois, l’employeur enverra au syndicat des renseignements à jour sur les membres.</p>
<p><b><u>ARTICLE 11 – CHECK-OFF</u></b></p> <p><b>11.06:</b> Amendment made to confirm that dues deduction will be sent to PSAC by electronic payment, in conformance with current practice.</p>	<p><b><u>ARTICLE 11 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS</u></b></p> <p>Paragraphe 11.06 : Modification selon laquelle les cotisations syndicales sont versées à l’AFPC par paiement électronique, conformément à la pratique en vigueur.</p>
<p><b><u>ARTICLE 12 – USE OF EMPLOYER FACILITIES</u></b></p> <p>Improved access to CBSA workplaces for union representatives.</p>	<p><b><u>ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L’EMPLOYEUR</u></b></p> <p>Bonification du droit d’accès aux lieux de travail de l’Agence.</p>
<p><b><u>ARTICLE 14 – LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR ALLIANCE BUSINESS</u></b></p> <p><b>NEW</b> – Clause 14.14: Effective on the date of signing of the agreement, when employees are on leave without pay for Union business for clause 14.02 (representations at the labour board for a certification or intervention); clause 14.09 (negotiations); clause 14.10 (preparation for negotiations); clause 14.12 (Board of Directors meetings, Executive Board meetings or conventions) and clause 14.13 (training courses for employee representatives), <b>they will not experience an interruption of pay. The employer will pay them as usual and invoice the Alliance for the salary and benefits.</b></p>	<p><b><u>ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L’ALLIANCE</u></b></p> <p><b>NOUVEAU</b> – Paragraphe 14.14 : En vigueur à la date de signature de la convention, lorsqu’un employé-e est en congé non payé pour affaires de l’Alliance en vertu du paragraphe 14.02 (comparution ou intervention concernant une demande d’accréditation), du paragraphe 14.09 (négociations), du paragraphe 14.10 (préparation aux négociations), du paragraphe 14.12 (réunions du conseil d’administration, réunions du conseil exécutif et congrès) et du paragraphe 14.13 (cours de formation des représentants), <b>il ne perdra pas son salaire. L’employeur continuera de le payer et demandera à l’Alliance de lui rembourser le salaire et les avantages sociaux.</b></p>



<p>NEW - Clause 14.15 The Employer will grant leave without pay to an employee who is elected as an official of the Alliance for the period the employee holds such office.</p>	<p>NOUVEAU - Paragraphe. 14.15 : L'employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance pour la durée de son mandat.</p>
<p><b><u>ARTICLE 19 – NO DISCRIMINATION</u></b></p> <p>Addition of gender identity and expression in list of prohibited grounds for discrimination.</p>	<p><b><u>ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION</u></b></p> <p>L'identité et l'expression de genre font dorénavant partie des motifs de discrimination illicite.</p>
<p><b><u>ARTICLE 56 – EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW AND EMPLOYEE FILES</u></b></p> <p>NEW 56.03: When a report is placed in an employee's personal file, that employee will now have the right to access the report, sign it to indicate it has been read, as well as attach a written response. 56.04: Employees may now access their personal file more than once per year.</p>	<p><b><u>ARTICLE 56 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E</u></b></p> <p>NOUVEAU – Paragraphe 56.03 : Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci a droit de consulter ledit rapport, de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et de soumettre des observations écrites. Paragraphe : 56.04 L'employé-e peut désormais consulter son dossier plus d'une fois par année.</p>
<p><b><u>ARTICLE 61 – SEVERANCE PAY</u></b></p> <p>Minor housekeeping changes made to the language; legacy language moved to Appendix L.</p>	<p><b><u>ARTICLE 61 – INDEMNITÉ DE DÉPART</u></b></p> <p>Changements d'ordre administratif, les anciennes dispositions font dorénavant partie de l'appendice L.</p>
<p><b><u>ARTICLE 64 – DURATION</u></b></p> <p>The new agreement, if ratified by the membership, will expire on June 20, 2018.</p>	<p><b><u>ARTICLE 64 – DURÉE DE LA CONVENTION</u></b></p> <p>Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 20 juin 2018.</p>
<p><b><u>APPENDIX E – JOINT LEARNING PROGRAM</u></b></p> <p>Funding for the Program will be increased to \$330,000 per month from previous monthly amount of \$292,000. A joint study on health and safety will be funded at \$50,000.</p>	<p><b><u>APPENDICE E – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE</u></b></p> <p>Augmentation du financement du programme (il passe de 292 000 \$ à 330 000 \$ par mois). Financement d'une étude mixte sur la santé et la sécurité (50 000 \$).</p>

**NEW APPENDIX – UNION LEAVE**

The parties have agreed to a memorandum of understanding to establish a system of cost recovery for leave for union business.

**NOUVEL APPENDICE – CONGÉ SYNDICAL**

Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant un mécanisme de recouvrement des coûts des congés syndicaux.